VAN LANSCHOT KEMPEN

Bijlage 3

BELANGRIJKSTE ELEMENTEN UIT DE OVEREENKOMST VAN OPDRACHT MET GUIDO VAN AUBEL

De belangrijkste elementen uit de overeenkomst van opdracht tussen Van Lanschot Kempen NV ("**Van Lanschot Kempen**") en Guido van Aubel:

Beloning

De beloning van Guido van Aubel als lid van de Raad van Bestuur is conform het beloningsbeleid van de Raad van Bestuur dat tijdens de Algemene Vergadering op 23 mei 2024 is vastgesteld. Zijn beloning bestaat alleen uit een vaste beloning. Er wordt geen variabele beloning toegekend. De vaste beloning wordt voor 60% in contanten en voor 40% in certificaten van aandelen in Van Lanschot Kempen betaald. Voor deze certificaten geldt een lock-up-periode van vijf jaar. Hiermee worden de belangen van de bestuurders in lijn gebracht met de belangen van de aandeelhouders. De vaste jaarlijkse beloning in 2026 bedraagt € 522.915,- in contanten en € 348.610,- in certificaten van aandelen. In 2026 zal deze beloning pro rata vanaf 21 mei 2026 aan Guido van Aubel worden toegekend. Tevens zijn de richtlijnen voor aandelenbezit voor leden van de Raad van Bestuur op hem van toepassing, die voorschrijven dat een belang in certificaten van aandelen ter hoogte van (tenminste) tweemaal het (bruto) jaarsalaris dient te worden opgebouwd.

Voor meer informatie over de inhoud van het beloningsbeleid van de Raad van Bestuur, zie www.vanlanschotkempen.com/beloningsbeleid onder 'Beloningsbeleid Raad van Bestuur' en het Remuneratierapport 2025.

Opzeggingstermijn en vertrek-vergoeding

De overeenkomst van opdracht is voor onbepaalde tijd. De opzegtermijn bedraagt drie maanden voor Guido van Aubel en zes maanden voor de vennootschap. De vertrekvergoeding bij opzegging of ontbinding door Van Lanschot Kempen bedraagt één bruto jaarsalaris. Als Guido van Aubel na afloop van de tweede of na afloop van een latere benoemingstermijn niet wordt herbenoemd, is geen vertrekvergoeding van toepassing.