



Van Lanschot

Remuneratierapport 2013

1. Uitgangspunten beloningsbeleid Raad van Bestuur

Het beloningsbeleid van de Raad van Bestuur wordt vastgesteld door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van Van Lanschot, op basis van een voorstel dat door de Raad van Commissarissen is opgesteld.

Bij de formulering van het beleid wordt getracht een evenwichtig beloningspakket samen te stellen waarbij wordt gewaarborgd dat de belangen van de bank en de bestuurders op één lijn liggen. Variabele beloning wordt toegekend om outperformance te belonen en alleen in het geval dat Van Lanschot winst maakt.

De uitgangspunten voor het beloningsbeleid zijn – onder meer – dat het:

- in lijn moet zijn met de strategie, risicobereidheid, doelstellingen en waarden van de bank;
- rekening moet houden met de langetermijnbelangen van de bank;
- beheerst en duurzaam moet zijn en aandacht moet besteden aan klantgerichtheid;
- marktconform, maatschappelijk acceptabel, transparant en eenduidig uitlegbaar moet zijn;
- moet voldoen aan de principes uit de Code Banken en de Nederlandse Corporate Governance Code; en
- moet aansluiten bij de Regeling beheerst beloningsbeleid Wft 2011.

Het huidige beloningsbeleid voor de leden van de Raad van Bestuur is tijdens de Algemene Vergadering van Aandeelhouders op 6 mei 2010 vastgesteld. Dit beleid geldt per 1 januari 2010. In 2011 en 2012 zijn hierin enkele technische wijzigingen aangebracht ter implementatie van de Regeling beheerst beloningsbeleid. Naar aanleiding van de benoeming van de heer Guha als voorzitter van de Raad van Bestuur per 2 januari 2013 is het beloningsbeleid voor de voorzitter van de Raad van Bestuur gewijzigd. Dit beleid is vastgesteld door de aandeelhouders op 27 september 2012. Het beleid wordt in beginsel iedere vier jaar opnieuw beoordeeld. De tabel hieronder geeft het beloningspakket van de voorzitter en de andere leden van de Raad van Bestuur weer.

Er gelden geen regelingen voor het vervroegd uittreden van een lid van de Raad van Bestuur. De ontslagvergoeding bedraagt maximaal één bruto vast jaarsalaris. Dit is in lijn met de Nederlandse Corporate Governance Code en de Code Banken.

2. Vast salaris Raad van Bestuur

Het vaste salaris wordt in beginsel iedere vier jaar geëvalueerd naar aanleiding van de ontwikkeling en prestaties van de onderneming en van de bestuurders, de ontwikkeling van de beloningsverhouding van de relevante omgeving van de onderneming, en ontwikkeling van de consumentenprijsindex (CPI).

Daarnaast kan de Raad van Commissarissen jaarlijks het vaste salaris van de Raad van Bestuur indexeren met een maximum van de CPI over het voorafgaande jaar.

3. Variabele beloning Raad van Bestuur

3.1 Persoonlijke doelstellingen

Op basis van een advies van de Remuneratiecommissie bepaalt de Raad van Commissarissen jaarlijks de persoonlijke doelstellingen voor ieder lid van de Raad van Bestuur. De doelstellingen zijn in lijn met de strategie en de nadruk ligt daarbij op de lange termijn.

Van de doelstellingen is 60% financieel en 40% niet-financieel van aard. Iedere doelstelling krijgt een weging van een bepaald percentage. Voorbeelden van financiële doelstellingen zijn onder meer kapitaalratio's, winst, behoud van een solide positie van de bank, marktaandeel en een acceptabel risicoprofiel.

De niet-financiële doelstellingen hangen samen met klanten (bijvoorbeeld verbeteren klanttevredenheid, centraal stellen klantbelang en behalen van zorgplichtdoelstellingen), en medewerkers (bijvoorbeeld investeren in vakbekwaamheid van medewerkers).

Bij het bepalen van de persoonlijke doelstellingen van de leden van de Raad van Bestuur en bij het toetsen in welke mate deze doelstellingen zijn gerealiseerd, wint de Remuneratiecommissie advies in bij de voorzitters van de Audit- & Compliancecommissie en de Risicocommissie. Op basis van een advies van de Remuneratiecommissie stelt de Raad van Commissarissen de doelstellingen vast en de mate waarin deze zijn gehaald. De realisatie van de financiële doelstellingen is goed meetbaar en verifieerbaar voor de accountant. De realisatie van de niet-financiële doelstellingen wordt zo objectief mogelijk beoordeeld.

Beloningspakket van de leden van de Raad van Bestuur

	Soort betaling	Doel/Rationale
Vast inkomen	Contanten	Reflecteert verantwoordelijkheden, prestaties en marktontwikkeling
Variabele beloning	50% in contanten 50% in certificaten van aandelen	Realiseren langetermijnstrategie
Secundaire arbeidsvoorwaarden	Pensioenbijdrage Bijdrage AOV Netto-kostenvergoeding	Marktconformiteit

3.2 Toekenning

Er wordt alleen variabele beloning toegekend als Van Lanschot winst maakt.

De hoogte van de toe te kennen variabele beloning wordt bepaald door de Raad van Commissarissen op advies van de Remuneratiecommissie. Afhankelijk van de mate van realisatie van de doelstellingen 'at target' of 'boven target', kent de Raad van Commissarissen aan leden van de Raad van Bestuur een variabele vergoeding toe, gelijk aan een percentage tussen 75% en 100% van het vaste salaris. Voor de voorzitter van de Raad van Bestuur ligt dit percentage vanaf 2013 tussen 37,5% en 50%.

Indien de totale performance 'onder target' uitkomt, wordt geen variabele beloning toegekend. De tabel hieronder geeft een overzicht van het vaste jaarsalaris en de bandbreedte van de variabele beloning, uitgedrukt als percentage van het vaste salaris¹.

Jaarlijks wordt getoetst of de realisatie van de persoonlijke doelstellingen van ieder lid van de Raad van Bestuur over een periode van drie jaar ook heeft geleid tot de realisatie van de vooraf geformuleerde criteria voor de lange termijn van de bank. Dit kan ertoe leiden dat de variabele beloning naar beneden wordt bijgesteld.

3.3 Uitbetaling

Van de variabele beloning wordt 40% direct en onvoorwaardelijk toegekend. De betaling van de overige 60% vindt uitgesteld en voorwaardelijk plaats. Van deze 60% wordt ieder jaar 1/3 deel onvoorwaardelijk indien:

- de financiële toestand van Van Lanschot dat op dat moment toelaat;
- de genomen risico's opnieuw zijn getoetst en zich geen materiële, onvoorziene risico's hebben voorgedaan; en
- het betreffende lid van de Raad van Bestuur het dienstverband met Van Lanschot niet heeft opgezegd.

Afhankelijk van de vraag of deze voorwaarden zich voordoen, kan de variabele beloning geheel of gedeeltelijk naar beneden worden aangepast.

Voor de gehele variabele beloning geldt dat deze voor 50% plaatsvindt in contanten en voor 50% in certificaten van gewone aandelen A Van Lanschot.

Voor de certificaten van gewone aandelen A Van Lanschot geldt een lock-upperiode tot 5 jaar na toekenning. Tijdens de lock-upperiode geldt als hoofdregel dat de verkregen certificaten niet verkocht mogen worden. Het is (als uitzondering) wel toegestaan om een deel van de onvoorwaardelijk verkregen certificaten te verkopen om de verschuldigde loonbelasting te financieren. Dit deel mag qua omvang (waarde) niet groter zijn dan de te betalen loonbelasting over de onvoorwaardelijk verkregen certificaten.

Een lid van de Raad van Bestuur wordt niet gecompenseerd voor dividend over de periode dat de toekenning van de certificaten nog voorwaardelijk was.

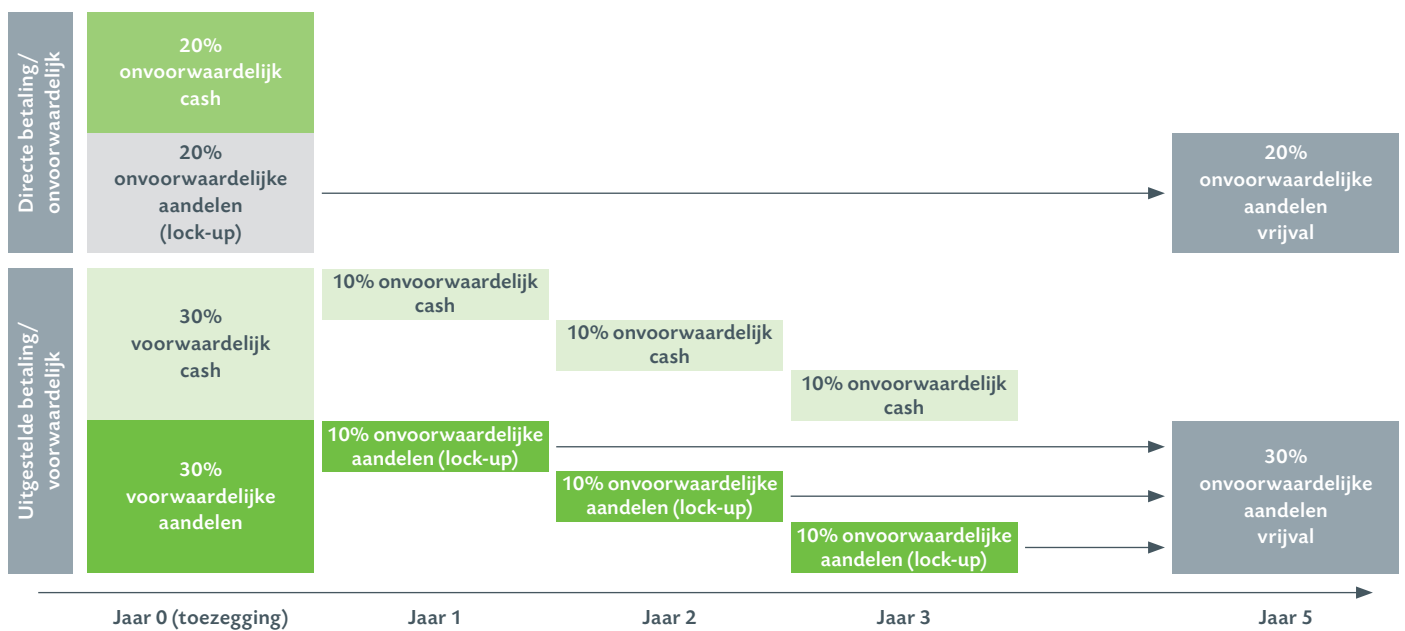
De uitbetalingssystematiek wordt op de volgende pagina schematisch weergegeven.

Totaaloverzicht beloning (vast en variabel)

	Vast	Variabel				
		Onder target	At target	Maximaal		
De heer Guha	€ 750.000	0%	37,5%	€ 281.250	50%	€ 375.000
De heer Huisman	€ 425.000	0%	75%	€ 318.750	100%	€ 425.000
De heer Korthout	€ 425.000	0%	75%	€ 318.750	100%	€ 425.000
De heer Sevinga	€ 425.000	0%	75%	€ 318.750	100%	€ 425.000

¹ Bij de vaststelling van het beloningsbeleid zijn de scenarioanalyses zoals vermeld in bestpracticebepaling II.2.1 van de Corporate Governance Code gemaakt.

Uitbetalingssystematiek variabele beloning Raad van Bestuur



De Raad van Commissarissen kan de hoogte van de variabele beloning aanpassen tot een passende hoogte. Dit kan als uitkering van de variabele beloning naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn.

Daarnaast kan de Raad van Commissarissen een variabele beloning geheel of gedeeltelijk terugvorderen voorzover de uitkering heeft plaatsgevonden op basis van onjuiste informatie over het bereiken van de aan de variabele beloning ten grondslag liggende doelen of over de omstandigheden waarvan de variabele beloning afhankelijk was gesteld. De Raad van Commissarissen heeft in 2013 geen gebruik gemaakt van bovenstaande bevoegdheden.

4. Secundaire arbeidsvoorwaarden Raad van Bestuur

De leden van de Raad van Bestuur zijn zelf verantwoordelijk voor hun pensioenvoorziening en ontvangen daarvoor een pensioenbijdrage. De bestuurders ontvangen tevens een bijdrage voor het afsluiten van een arbeidsongeschiktheidsverzekering (AOV). Deze bijdragen zijn op basis van een percentage van het vaste jaarsalaris, als volgt:

	Pensioen	AOV
De heer Guha	20%	2,45%
De heer Huisman	21%	2,59%
De heer Korthout	21%	2,59%
De heer Sevinga	21%	2,59%

Daarnaast ontvangen de bestuurders een netto-kostenvergoeding van € 5.160 per persoon.

5. Realisatie doelstellingen 2013 leden van de Raad van Bestuur

		Gewicht	Range				
			Onvol- doende	Onder target	At target	Boven target	Uitstekend
<i>Financieel</i>							
Implementatie strategie	Focus op Private Banking in combinatie met Asset Management en Merchant Banking	6,66%				X	
	Vereenvoudiging van ons productenaanbod, servicemodel en IT / operations	6,66%		X			
	Groei in Private Banking, Asset Management en Merchant Banking	6,66%			X		
Winst		20,00%			X		
Handhaven solide profiel		20,00%					X
<i>Niet-financieel</i>							
Klantzorg en compliance op orde		20,00%			X		
Persoonlijke doelstellingen		20,00%			X		

6. Remuneratie 2013 Raad van Bestuur

De tabel hiernaast geeft een overzicht van het vaste salaris en de variabele beloning van de leden van de Raad van Bestuur over de afgelopen twee jaar. Over 2013 hebben de leden van de Raad van Bestuur geen variabele beloning ontvangen. Al voordat de beoordelingen plaatsvonden, heeft de Raad van Bestuur aangegeven dat zij het niet passend acht om een variabele beloning te ontvangen nu de bank een uitgebreide transformatie ondergaat. Deze transformatie gaat gepaard met aanzienlijke kostenbesparingen, die voor een deel worden gerealiseerd door het reduceren van arbeidsplaatsen. Gegeven het feit dat een aanzienlijk aantal medewerkers boventallig wordt, heeft de Raad van Bestuur aan de Raad van Commissarissen laten weten geen prijs te stellen op een variabele beloning over 2013. Daarop heeft de Raad van Commissarissen besloten geen variabele beloning over 2013 toe te kennen aan de leden van de Raad van Bestuur.

In 2013 en 2012 hebben de leden van de Raad van Bestuur de in onderstaande tabel vermelde overige vergoedingen ontvangen. Deze bestaan uit een pensioenbijdrage, een bijdrage AOV en een netto-kostenvergoeding.

	2013		2012	
	vast	variabel	vast	variabel
De heer Guha ²	€ 747.000	-	-	-
De heer Huisman	€ 425.000	-	€ 425.000	-
De heer Korthout	€ 425.000	-	€ 425.000	-
De heer Sevinga	€ 425.000	-	€ 425.000	-

Voor meer informatie over (toegezegde) aandelen en opties, wordt verwezen naar de paragraaf Bezoldiging Raad van Bestuur en Raad van Commissarissen op pagina 195 van de Jaarrekening 2013.

Op 30 juni 2013 is de arbeidsovereenkomst van de heer Deckers geëindigd. Op pagina 54 van het Jaarverslag 2012 is de volledige informatie over de vergoeding die aan de heer Deckers is toegekend vermeld. De vergoeding is in 2013 uitgekeerd. In 2013 is een eenmalige compensatie uitgekeerd aan de heer Guha, informatie daarover is vermeld op pagina 194 van de Jaarrekening 2013.

Verder zijn er gedurende 2013 geen vertrek- of andere bijzondere vergoedingen aan (voormalige) bestuurders betaald.

	2013			2012		
	Pensioen	AOV	Netto-kosten vergoeding	Pensioen	AOV	Netto-kosten vergoeding
De heer Guha ²	€ 150.000	€ 18.375	€ 5.160	-	-	-
De heer Huisman	€ 89.250	€ 11.008	€ 5.160	€ 89.250	€ 11.008	€ 5.160
De heer Korthout	€ 89.250	€ 11.008	€ 5.160	€ 89.250	€ 11.008	€ 5.160
De heer Sevinga	€ 89.250	€ 11.008	€ 5.160	€ 89.250	€ 11.008	€ 5.160

² De heer Guha is per 2 januari 2013 in dienst getreden als bestuursvoorzitter.

7. Benchmark Raad van Bestuur

Eind 2011 heeft de Raad van Commissarissen Hay Group verzocht een benchmarkonderzoek uit te voeren. De volgende ondernemingen golden daarbij als referentiegroep:

Financiële instellingen

ABN AMRO Nederland
AEGON Nederland
ASR Nederland
BinckBank
Delta Lloyd Nederland
Friesland Bank
ING Bank Nederland
Julius Baer
KasBank
KBC Groep Nederland
NIBC
Robeco Groep
Sarasin
SNS Reaal
Vontobel

Algemene industrie

Aalberts Industries
Arcadis
ASM International
CSM
Grontmij
Imtech
Mediq
Nutreco
Telegraaf Media Groep
TKH Groep
USG People

Uit dit benchmarkonderzoek is gebleken dat de totale directe compensatie, bij performance 'at target', zich voor de heer Sevinga fractioneel boven de mediaan bevindt. Voor de overige leden bevindt deze zich onder de mediaan. Voor meer informatie zie pagina 56 van het Jaarverslag 2013.

8. Remuneratie Raad van Commissarissen

De beloning van de Raad van Commissarissen wordt vastgesteld door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van Van Lanschot, op basis van een voorstel van de Raad van Commissarissen. De beloning wordt in beginsel iedere twee jaar opnieuw beoordeeld.

De tabel hieronder geeft een overzicht van de bezoldiging en kostenvergoeding van de leden van de Raad van Commissarissen.

	Voorzitter	Vice-voorzitter	Lid
Basisvergoeding RvC	€ 60.000	€ 50.000	€ 45.000
Audit- en Compliance-commissie	€ 10.000		€ 7.500
Risicocommissie	€ 10.000		€ 7.500
Remuneratiecommissie en Selectie- en benoemingscommissie	€ 6.000		€ 4.000
Kostenvergoeding	€ 2.500	€ 2.500	€ 2.500

Over 2013 zijn de in de onderstaande tabel vermelde bedragen aan de leden van de Raad van Commissarissen betaald. De beloning is niet aangepast sinds 2010. Naast onderstaande bedragen hebben de leden van de Raad van Commissarissen een kostenvergoeding van € 2.500 ontvangen.

Bezoldiging Raad van Commissarissen ³ (€ duizend)	2013	2012
	435	435
De heer De Swaan	74	74
De heer Streppel	71	71
De heer Duron	63	63
Mevrouw Helthuis (vanaf 2 juli 2013)	33	–
Mevrouw Kersten	53	53
De heer Van Lanschot	60	60
Mevrouw Lodder (tot 14 mei 2013)	23	56
De heer Slippens	58	58

³ In de tabel zijn enkele bedragen afgerond op hele duizendtallen.