

Remuneratie
2014: Pijler III-
informatie

Als gevolg van nieuwe wet- en regelgeving (Europa: CRD IV, Nederland: Regeling beheerst beloningsbeleid Wft 2014), heeft Van Lanschot het selectiebeleid voor Identified Staff uitgebreid. De selectie van Identified Staff-medewerkers heeft plaatsgevonden op basis van criteria uit deze regelgeving en betreft medewerkers van wie de beroepswerkzaamheden het risicoprofiel van Van Lanschot en haar dochterondernemingen (hierna 'Van Lanschot') materieel beïnvloeden. Hieronder vallen de Raad van Bestuur, het senior management, controle functies en overige medewerkers van wie de activiteiten anderszins een materiële invloed kunnen hebben op het risicoprofiel.

Variabel beloningsbeleid Identified Staff

Voor de medewerkers die al eerder waren aangewezen als Identified Staff was het Variabele Beloningsbeleid Identified Staff (van kracht sinds 1 januari 2011) van toepassing.

In 2014 is er een nieuw variabel beloningsbeleid opgesteld voor Identified Staff-medewerkers en is de groep Identified Staff herzien op basis van de nieuwe regelgeving.

Het nieuwe variabele beloningsbeleid Identified Staff is van toepassing op alle Identified Staff-medewerkers van Van Lanschot (inclusief dochterondernemingen), met uitzondering van de Raad van Bestuur waarvoor een eigen beloningsbeleid wordt vastgesteld.

Beloningsvisie

Van Lanschot hanteert een zorgvuldig, beheerst en duurzaam beloningsbeleid dat in lijn is met haar strategie, risicobereidheid, doelstellingen en kernwaarden. Het beloningsbeleid voldoet aan geldende wet- en regelgeving zoals de Code Banken en de Regeling beheerst beloningsbeleid Wft 2014. In ons beloningsbeleid wordt rekening gehouden met de langetermijnbelangen van Van Lanschot en de belangen van de stakeholders.

Uitgangspunt van het variabele beloningsbeleid is het belonen van outperformance. Dit houdt in dat medewerkers die zich onderscheiden op basis van hun prestaties daarvoor beloond worden. Iedere medewerker kan op basis van dit uitgangspunt in aanmerking komen voor een variabele beloning.

Kernelementen variabel beloningsbeleid Identified Staff

Governance

- De Raad van Commissarissen keurt de algemene beginselen van het beloningsbeleid goed en ziet toe op de tenuitvoerlegging van het beloningsbeleid. Bovendien dient de Raad van Commissarissen het beloningsbeleid voor het senior management (inclusief Identified Staff) en alle individuele variabele beloningen voor Identified Staff goed te keuren. De Remuneratiecommissie bereidt de besluitvorming van de Raad van Commissarissen met betrekking tot het beloningsbeleid voor.
- De Raad van Bestuur stelt het beloningsbeleid vast. Human Resource Management (HRM), Financial Control, Risk Management en Compliance adviseren de Raad van Bestuur hierbij. Daarnaast is de Raad van Bestuur verantwoordelijk voor de uitvoering van het beloningsbeleid.

- HRM, Financial Control, Risk Management, Compliance en Group Audit zijn betrokken bij de opzet, aanpassing, uitvoering en evaluatie van het beloningsbeleid. In dit kader vindt regelmatig overleg plaats tussen deze afdelingen en de Raad van Bestuur. Hiervoor is een proces ingericht, inclusief een escalatieprocedure naar de Raad van Commissarissen.

Performance Management

- Uitgangspunt van het beloningsbeleid is het belonen van outperformance. Performance Management speelt dan ook een belangrijke rol binnen het beloningsbeleid. Aan het begin van ieder jaar stelt de (Identified Staff-)medewerker met de leidinggevende de doelstellingen voor het desbetreffende jaar vast. De doelstellingen bestaan uit een mix van prestatiecriteria, zoals financieel en niet-financieel en zowel kwalitatief als kwantitatief. Naast de jaarlijkse doelstellingen worden ook doelstellingen voor de lange termijn afgesproken. De prestatiecriteria bevatten geen prikkels tot het nemen van onverantwoorde risico's.
- Aan het einde van het jaar worden de geleverde prestaties van de medewerker geëvalueerd en beoordeeld en krijgt de medewerker een eindbeoordeling, die van belang is voor de toekenning van eventuele variabele beloning. Daarnaast wordt jaarlijks getoetst of de realisatie van de persoonlijke doelstellingen van de medewerker over een periode van drie jaar heeft geleid tot realisatie van de vooraf geformuleerde criteria voor de lange termijn van Van Lanschot. Op basis van de uitkomst van deze toetsing kan de Raad van Bestuur de variabele beloning van de individuele medewerker naar beneden bijstellen (billijkheidstoets).
- Voor Identified Staff-medewerkers werkzaam in een controlefunctie geldt dat de beloning overwegend vast is. Voor zover variabele beloning wordt toegekend gebeurt dit op basis van functie-specifieke prestatiecriteria die niet afhankelijk zijn van de prestaties van het bedrijfsonderdeel en Van Lanschot. Bovendien worden deze medewerkers hoofdzakelijk beoordeeld door de functionele lijn. Dit betekent dat de leidinggevenden van het desbetreffende aandachtsgebied niet (of slechts gedeeltelijk) bij de beoordeling betrokken zijn. Variabele beloning wordt alleen bij outperformance en in lijn met de arbeidsmarkt toegekend. De totale beloning is daarmee adequaat om gekwalificeerd personeel te werven en te behouden.

Vaststelling en verdeling variabele beloning

- Het totale bedrag en aantal aandelen beschikbaar voor variabele beloning wordt jaarlijks vastgesteld door de Raad van Bestuur, en dient te worden goedgekeurd door de Raad van Commissarissen.
- De Raad van Bestuur bepaalt, afhankelijk van de winstgevendheid van de bank, of variabele beloning uitgekeerd zal worden en hoe hoog deze zal zijn. Indien Van Lanschot geen winst maakt, wordt er geen variabele beloning uitgekeerd. De verdeling van de beschikbare variabele beloning over de verschillende organisatieonderdelen wordt door de Raad van Bestuur jaarlijks vastgesteld.

Voor deze verdeling wordt rekening gehouden met de geleverde prestaties van de verschillende onderdelen. Daarnaast wordt bij de verschillende organisatieonderdelen geïnventariseerd hoeveel outperformers er aanwezig zijn, zodat per onderdeel een inschatting gemaakt kan worden van de benodigde variabele beloning. Afhankelijk van de hoogte van de beschikbare variabele beloning kan de Raad van Bestuur een percentage vaststellen voor het aantal medewerkers dat in aanmerking komt voor een variabele beloning.

- De vaststelling, verdeling en toekenning van de variabele beloning bij Kempen & Co geschiedt conform het algemene beloningsbeleid van Kempen & Co. De uitgangspunten zijn vergelijkbaar met de hiervoor beschreven methode.

Toekenning variabele beloning

- De individuele toekenning geschiedt uiteindelijk aan de hand van drie factoren, te weten: de individuele performance (plus billijkheidstoets), marktconformiteit en bijzondere factoren (bijvoorbeeld of door de medewerker geen overmatige risico's zijn genomen).
- De medewerker heeft geen recht op een variabele beloning indien hij onvoldoende of matig gepresteerd heeft, niet voldaan heeft aan zorgplicht en compliancienormen, gedrag in strijd met de normen en waarden van Van Lanschot heeft vertoond, een disciplinaire maatregel ten aanzien van de medewerker is genomen of indien de medewerker eind maart van het daarop volgende jaar niet meer in dienst is bij Van Lanschot of het dienstverband heeft opgezegd.
- De individuele variabele beloning was voor 2014 gemaximeerd op 100% van het vaste salaris.

Uitbetaling variabele beloning

- De variabele beloning wordt voor 60% direct en onvoorwaardelijk en voor 40% uitgesteld en voorwaardelijk uitbetaald. Zowel het directe als het uitgestelde deel wordt voor 50% in contanten en voor 50% in certificaten van aandelen Van Lanschot uitbetaald. Alle certificaten van aandelen kennen een lock-up-periode van één jaar na onvoorwaardelijke toekenning.
- Verspreid over drie jaar worden de voorwaardelijke certificaten van aandelen onvoorwaardelijk indien (i) de financiële toestand van Van Lanschot, in het jaar van onvoorwaardelijk worden, dat toelaat; (ii) de genomen risico's zijn hertoetst en zich geen materiële onverwachte of niet ingecalculerde risico's hebben voorgedaan en (iii) de medewerker het dienstverband met de onderneming niet heeft opgezegd tijdens de periode van drie jaar. Afhankelijk van de later gebleken risico's en prestaties kan de voorwaardelijk toegekende variabele beloning neerwaarts aangepast worden (malus).
- De Raad van Bestuur heeft de bevoegdheid om een eerder uitgekeerde variabele beloning terug te vorderen indien deze is toegekend en uitgekeerd op basis van onzorgvuldig handelen, onjuiste informatie en/of als gevolg van frauduleus handelen van de (ex)medewerker (claw back).

Overige bepalingen

- Gegarandeerde toekenningen van variabele beloning zijn verboden, behalve wanneer deze plaatsvinden aan medewerkers in het eerste jaar na indiensttreding en deze ook een directe relatie hebben met de gederfde inkomsten door indiensttreding.
- Het is voor medewerkers verboden persoonlijke strategieën uit te voeren om een variabele beloning zeker te stellen, dan wel de risico's die gepaard gaan met het verkrijgen van aandelen in te dekken.
- Van Lanschot keert slechts een ontslagvergoeding uit, indien deze samenhangt met in de loop der tijd gerealiseerde prestaties en zodanig is vormgegeven dat falen niet wordt beloond.

Beloningscijfers

- Artikel 25 van de Regeling beheerst beloningsbeleid Wft 2014 vereist een jaarlijkse publicatie van bepaalde geaggregeerde kwantitatieve beloningsgegevens. Voor de informatie over het jaar 2014 verwijzen wij naar het Jaarverslag 2014 en de in de bijlage opgenomen overzichten.

Bijlage

Van Lanschot (inclusief dochterondernemingen)

Tabel A (€ miljoen)	Totale remuneratie
Private Banking	4,5
Asset Management	4,3
Merchant Banking	9,5
Overig	9,1
Corporate Banking	0,8
Totaal	28,2

Tabel B: Remuneratiebedragen (€ miljoen)	Raad van Bestuur	Leden leidinggevend orgaan of Directie	Overige Identified Staff	Totaal
Vaste remuneratie	3,1	11,0	6,8	20,9
Variabele remuneratie	0,8	3,7	2,8	7,3
Aantal medewerkers	5	43	37	85

Tabel C: Type variabele remuneratie (€ miljoen)	Raad van Bestuur	Leden leidinggevend orgaan of Directie	Overige Identified Staff	Totaal
Cash	-	1,4	1,4	2,8
Aandelen	0,8	2,3	1,4	4,5
Aandelen verbonden instrumenten	-	-	-	-
Overig	-	-	-	-
Totaal	0,8	3,7	2,8	7,3

Tabel D: Stand 31/12/14 voorwaardelijke remuneratie (inclusief 2014) (€ miljoen)	Raad van Bestuur	Leden leidinggevend orgaan of Directie	Overige Identified Staff	Totaal
Vested	0,6	1,7	0,6	2,9
Unvested	0,5	5,6	2,0	8,1
Totaal	1,1	7,3	2,6	11,0

Tabel E: Voorwaardelijke remuneratie toegekend in 2014 (€ miljoen)	Raad van Bestuur	Leden leidinggevend orgaan of Directie	Overige Identified Staff	Totaal
Toegekend gedurende 2014	0,5	2,0	1,1	3,6
- waarvan uitbetaald in 2014	-	-	-	-
- waarvan gekort in 2014 vanwege performance	-	-	-	-

Tabel F: Sign-on bedragen (€ miljoen)	Raad van Bestuur	Leden leidinggevend orgaan of Directie	Overige Identified Staff	Totaal
Sign-on bedragen	-	0,1	0,1	0,2
Aantal begunstigen	-	1	4	5

Tabel G: Afvloeiingsbedragen (€ miljoen)	Raad van Bestuur	Leden leidinggevend orgaan of Directie	Overige Identified Staff	Totaal	Hoogst toegekende bedrag
Afvloeiingsbedragen	0,4	-	-	0,4	0,4
Aantal begunstigen	1	-	-	1	1

Tabel H: Aantal remuneratiebedragen > € 1 miljoen	Raad van Bestuur	Leden leidinggevend orgaan of Directie	Overige Identified Staff	Totaal
€ 1,0 - € 1,5 miljoen	2	-	-	2
€ 1,5 - € 2,0 miljoen	-	-	-	-
> € 2,0 miljoen	-	-	-	-