



Van Lanschot

Remuneratie- rapport 2014



Inleiding

Dit remuneratierapport geeft een beeld van de ontwikkelingen op het gebied van de beloningen van de Raad van Bestuur en de Raad van Commissarissen bij Van Lanschot. In dit rapport gaat Van Lanschot in op de belangrijkste aspecten van haar beloningsbeleid, de achterliggende visie en de ontwikkelingen in 2014 op het gebied van het beloningsbeleid.

1. Ontwikkelingen en uitgangspunten beloningsbeleid

1.1 Ontwikkelingen wet- en regelgeving

Wet- en regelgeving op het gebied van beloningsbeleid was in 2014 volop in beweging. Van Lanschot volgt de ontwikkelingen op de voet en past het beloningsbeleid daarop aan. We noemen enkele relevante ontwikkelingen op dit gebied.

Op 7 februari 2015 is de Wet Beloningsbeleid Financiële Ondernemingen (WBFO) van kracht geworden. De WBFO sluit aan bij Europese regelgeving op gebied van beloningen in de financiële sector, maar gaat in Nederland verder door het hanteren van een bonusplafond van 20% voor variabele beloningen. Naast kaders voor de variabele beloning, worden ook beperkingen gesteld aan vertrekvergoedingen, is er een verbod op gegarandeerde variabele beloning en worden nadere regels gesteld met betrekking tot retentievergoedingen.

Met ingang van 1 augustus 2014 is de Regeling beheerst beloningsbeleid Wft 2014 (RBB 2014) in werking getreden. De RBB 2014 is gebaseerd op de CRDIV (Capital Requirements Directive IV) en implementeert gewijzigde bepalingen over het beloningsbeleid voor onder andere banken uit de CRDIV. De RBB 2014 vervangt de RBB 2011.

Op 1 januari 2014 is de wet Claw Back ingevoerd. Het doel van deze wet is ondernemingen in bepaalde gevallen in staat te stellen bonussen aan te passen of terug te vorderen. Deze bevoegdheid komt toe aan de Raad van Commissarissen.

1.2 Uitgangspunten beloningsbeleid Raad van Bestuur

Het beloningsbeleid voor de Raad van Bestuur wordt vastgesteld door de Algemene Vergadering van Van Lanschot, op basis van een voorstel dat door de Raad van Commissarissen is opgesteld. Doelstelling van het beleid is het samenstellen van een evenwichtig beloningspakket waarbij wordt gewaarborgd dat het klantbelang centraal staat en de belangen van Van Lanschot, haar stakeholders en haar bestuurders in elkaars verlengde liggen. Variabele beloning wordt toegekend om outperformance te belonen op voorwaarde dat Van Lanschot winst maakt.

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. Vervolgens zijn in 2011 en 2012 enkele technische wijzigingen aangebracht ter implementatie van de RBB 2011. Naar aanleiding van de benoeming van Karl 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 Algemene Vergadering op 27 september 2012.

In beginsel wordt het beloningsbeleid eenmaal in de vier jaar beoordeeld naar aanleiding van de ontwikkeling en prestaties van de onderneming en de bestuurders, de ontwikkeling van de beloningsverhouding van de relevante omgeving van de onderneming, en de ontwikkeling van de consumentenprijsindex (CPI). In verband met de ontwikkelingen in wet- en regelgeving is de evaluatie van het beloningsbeleid in 2014 een jaar uitgesteld.

Tijdens de Algemene Vergadering van Aandeelhouders op 13 mei 2015 zal een nieuw beloningsbeleid, aangepast op de meest recente veranderingen in wet- en regelgeving, aan de aandeelhouders worden voorgelegd.

De tabel hieronder geeft het huidige beloningspakket van de 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 één bruto vast jaarsalaris. Dit is in lijn met de huidige wet- en regelgeving.

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	Marktconformiteit

2. Vast salaris en secundaire arbeidsvoorwaarden

2.1 Vast salaris

De Raad van Commissarissen kan jaarlijks het vaste salaris van de Raad van Bestuur indexeren met een maximum van de CPI over het voorafgaande jaar. Het vaste salaris van de leden van de Raad van Bestuur is in 2014 niet aangepast.

2.2 Secundaire arbeidsvoorwaarden

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
Karl Guha	20%	2,45%
Constant Korthout	21%	2,59%
Richard Bruens	21%	2,59%
Arjan Huisman	21%	2,59%
Ieko Sevinga	21%	2,59%

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

Van Lanschot is geen regelingen overeengekomen ten behoeve van vervroegde uittreding van haar leden van de Raad van Bestuur.

3. Variabele beloning

3.1 Persoonlijke doelstellingen

Op basis van een advies van de Remuneratiecommissie bepaalt de Raad van Commissarissen in lijn met de strategie jaarlijks de persoonlijke doelstellingen voor ieder lid van de Raad van Bestuur. Daarbij ligt de nadruk op het klantbelang centraal stellen en de langetermijndoelstellingen.

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 de realisatie van de strategie, klanten (bijvoorbeeld verbeteren klanttevredenheid, 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- en 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 dient verifieerbaar te zijn voor de accountant. De realisatie van de niet-financiële doelstellingen wordt zo objectief mogelijk beoordeeld.

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 voorstel van de Remuneratiecommissie. Afhankelijk van de mate van realisatie van de persoonlijke 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 jaarsalaris. 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 op pagina 4 geeft een overzicht van het vaste jaarsalaris en de bandbreedte van de variabele beloning, uitgedrukt als percentage van het vaste jaarsalaris¹.

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 langetermijncriteria van Van Lanschot. Dit kan ertoe leiden dat de variabele beloning naar beneden wordt bijgesteld.

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

Totaaloverzicht beloning (vast en variabel)

	Vast	Variabel				
		Onder target	At target	Maximaal		
Karl Guha	€ 750.000	0%	37,5%	€ 281.250	50%	€ 375.000
Constant Korthout	€ 425.000	0%	75%	€ 318.750	100%	€ 425.000
Richard Bruens	€ 425.000	0%	75%	€ 318.750	100%	€ 425.000
Arjan Huisman	€ 425.000	0%	75%	€ 318.750	100%	€ 425.000
Ieko Sevinga	€ 425.000	0%	75%	€ 318.750	100%	€ 425.000

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 (aandelen).

Voor de aandelen geldt een lock-upperiode tot vijf jaar na toekenning. Tijdens de lock-upperiode geldt als hoofdregel dat de verkregen aandelen niet verkocht mogen worden.

Het is toegestaan om een deel van de onvoorwaardelijk verkregen aandelen te verkopen om de verschuldigde loonbelasting te financieren. De omvang van dit deel mag niet groter zijn dan de te betalen loonbelasting over de onvoorwaardelijk verkregen aandelen.

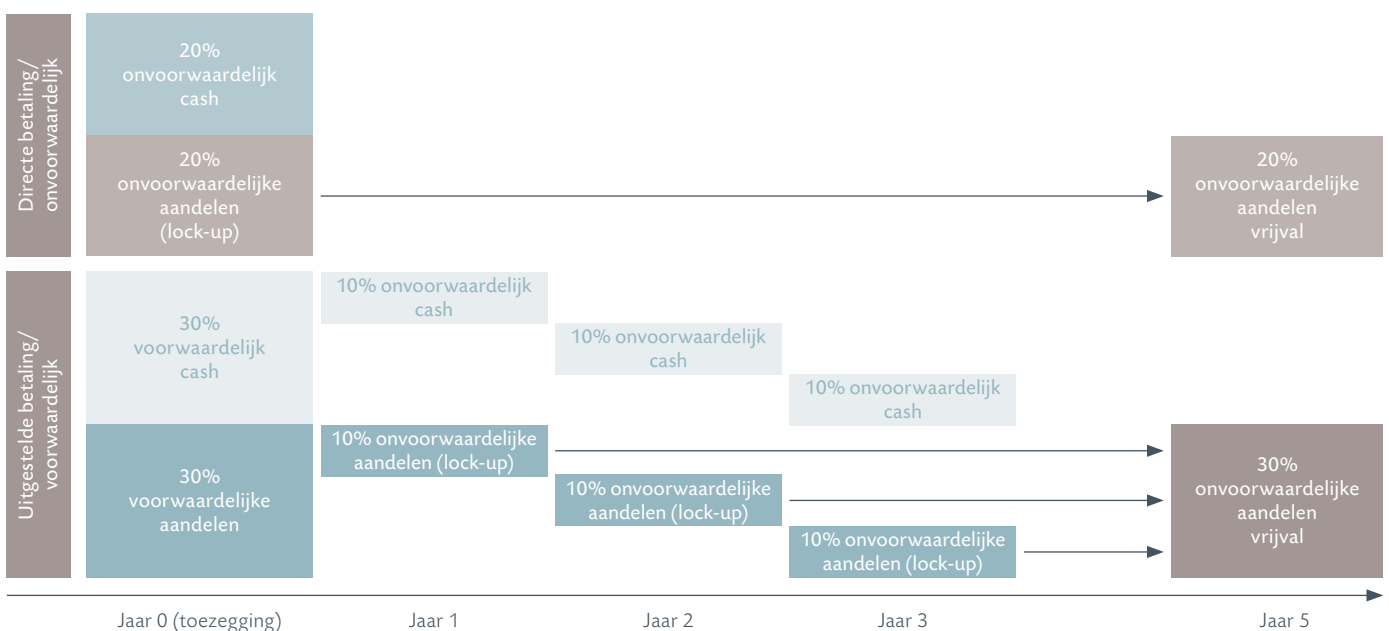
Een lid van de Raad van Bestuur wordt niet gecompenseerd voor dividend over de periode dat de toekenning van de aandelen nog voorwaardelijk was.

De uitbetalingssystematiek wordt hieronder schematisch weergegeven.

De Raad van Commissarissen kan de hoogte van de variabele beloning aanpassen tot een passende hoogte indien 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 voor zover 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 2014 geen gebruik gemaakt van bovenstaande bevoegdheden.

Uitbetalingssystematiek variabele beloning Raad van Bestuur



4. Realisatie doelstellingen 2014 leden van de Raad van Bestuur

		Onvol- doende	Onder target	At target	Boven target	Uit- stekend
Financiële doelstellingen 50% ²	Nettowinst				X	
	Handhaven solide profiel				X	
	Groei kernactiviteiten		X			
Niet-financiële doelstellingen 20%	Client engagement			X		
Operationele doelstellingen 20%	Uitvoering van strategie			X		
	Klantzorg en compliance op orde			X		
Persoonlijke doelstellingen 10%					X	

5. Remuneratie 2014

Op basis van de beoordeling van de realisatie van de doelstellingen in 2014 komt de Raad van Bestuur in aanmerking voor variabele beloning. Met name de aanzienlijk versterkte soliditeit en liquiditeit, de voortgang van de transitie naar wealth management en de mate waarin Van Lanschot op koers ligt om de langetermijndoelstellingen te realiseren leidt tot een beoordeling die boven *at target* ligt. Op basis van deze prestaties heeft de Raad van Bestuur contractueel recht op een variabele beloning van respectievelijk 45% (voorzitter) en 80% (leden) van het vaste salaris.

Gelet op de nieuwe wetgeving, het transformatieproces en de langetermijnbelangen van de onderneming en haar belanghebbenden hebben de Raad van Bestuur en de Raad van Commissarissen besloten dat de helft van de variabele beloning, waar de Raad van Bestuur volgens het vigerende beloningsbeleid recht op heeft, zal worden uitgekeerd. Dit zal volledig plaatsvinden in aandelen Van Lanschot, met een lock-up tot vijf jaar na toekenning. Daarmee wordt de beloning nadrukkelijk gekoppeld aan het succes van de strategie op de lange termijn voor alle stakeholders.

Onderstaande tabel geeft een overzicht van het vaste salaris en de variabele beloning in contanten en in aandelen over de afgelopen twee jaar.

In 2014 en 2013 hebben de leden van de Raad van Bestuur de in de tabel op pagina 6 vermelde overige vergoedingen ontvangen bestaande uit een pensioenbijdrage, een bijdrage AOV en een netto-kostenvergoeding.

Voor meer informatie over (toegezegde) aandelen en opties, wordt verwezen naar de paragraaf Bezoldiging Raad van Bestuur en Raad van Commissarissen op de pagina's 197 t/m 199 van de jaarrekening 2014.

Ieko Sevinga is op 13 november 2014 teruggetreden als lid van de Raad van Bestuur. Zijn arbeidsovereenkomst met Van Lanschot eindigt op 13 mei 2015. Na die datum zal hem de contractueel overeengekomen vertrekvergoeding ter hoogte van een vast jaarsalaris worden betaald.

Er zijn gedurende 2014 geen vertrek- of andere bijzondere vergoedingen aan (voormalige) bestuurders betaald.

	2014			2013		
	Vast	Variabel in contanten	Variabel in aandelen	Vast	Variabel in contanten	Variabel in aandelen
Karl Guha	€ 750.000	€ 0	€ 168.750	€ 750.000	€ 0	€ 0
Constant Korthout	€ 425.000	€ 0	€ 170.000	€ 425.000	€ 0	€ 0
Richard Bruens ³	€ 425.000	€ 0	€ 170.000			
Arjan Huisman	€ 425.000	€ 0	€ 170.000	€ 425.000	€ 0	€ 0
Ieko Sevinga ⁴	€ 425.000	€ 0	€ 170.000	€ 425.000	€ 0	€ 0

² Volgens het beloningsbeleid bestaat 60% van de doelstellingen uit financiële doelstellingen. Voor 2014 heeft de Raad van Commissarissen besloten dit percentage te verlagen naar 50%.

Dit bood de mogelijkheid om in 2014 meer aandacht te besteden aan de operationele doelstellingen die hoofdzakelijk betrekking hebben op de uitvoering van de strategie.

³ Richard Bruens is per 15 mei 2014 toegetreden tot de Raad van Bestuur. De vermelde bedragen gelden voor het hele jaar.

⁴ Ieko Sevinga is per 13 november 2014 teruggetreden als lid van de Raad van Bestuur. De vermelde bedragen gelden voor het hele jaar.

	2014			2013		
	Pensioen	AOV	Netto-kosten-vergoeding	Pensioen	AOV	Netto-kosten-vergoeding
Karl Guha	€ 150.000	€ 18.375	€ 5.160	€ 150.000	€ 18.375	€ 5.160
Constant Korthout	€ 89.250	€ 11.008	€ 5.160	€ 89.250	€ 11.008	€ 5.160
Richard Bruens	€ 89.250	€ 11.008	€ 5.160	€ 89.250	€ 11.008	€ 5.160
Arjan Huisman	€ 89.250	€ 11.008	€ 5.160	€ 89.250	€ 11.008	€ 5.160
Ieko Sevinga	€ 89.250	€ 11.008	€ 5.160	€ 89.250	€ 11.008	€ 5.160

6. 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	Algemene industrie
ABN AMRO Nederland	Aalberts Industries
AEGON Nederland	Arcadis
ASR Nederland	ASM International
BinckBank	CSM
Delta Lloyd Nederland	Grontmij
Friesland Bank	Imtech
ING Bank Nederland	Mediq
Julius Baer	Nutreco
KasBank	Telegraaf Media Groep
KBC Groep Nederland	TKH Groep
NIBC	USG People
Robeco Groep	
Sarasin	
SNS Reaal	
Vontobel	

Uit dit benchmarkonderzoek is gebleken dat de totale directe compensatie, bij performance *at target*, zich voor alle leden van de Raad van Bestuur onder de mediaan bevindt.

7. Raad van Commissarissen

De beloning van de Raad van Commissarissen wordt vastgesteld door de Algemene Vergadering 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 benoemings commissie	€ 6.000		€ 4.000
Kostenvergoeding	€ 2.500	€ 2.500	€ 2.500

Over 2014 zijn de in de onderstaande tabel vermelde bedragen aan de leden van de Raad van Commissarissen betaald. De bezoldiging is sinds 2010 niet aangepast. Naast onderstaande bedragen hebben de leden van de Raad van Commissarissen een jaarlijkse kostenvergoeding ontvangen van € 2.500.

Bezoldiging Raad van Commissarissen*	2014	2013
Tom de Swaan (voorzitter)	€ 74.000	€ 74.000
Jos Streppel (vicevoorzitter)	€ 71.000	€ 71.000
Willy Duron	€ 63.000	€ 63.000
Jeanine Helthuis ⁵	€ 56.000	€ 33.000
Heleen Kersten	€ 53.000	€ 53.000
Godfried van Lanschot	€ 60.000	€ 60.000
Truze Lodder ⁶		€ 23.000
Abel Slippens ⁷	€ 34.000	€ 58.000

* In de tabel zijn enkele bedragen afgerond op duizendtallen.

5 Jeanine Helthuis is per 2 juli 2013 benoemd als lid van de Raad van Commissarissen.

6 Truze Lodder is per 14 mei 2013 teruggetreden als lid van de Raad van Commissarissen.

7 Abel Slippens is per 1 augustus 2014 teruggetreden als lid van de Raad van Commissarissen.