

Verklaring van de voorzitter van de Raad van Commissarissen

Agendapunt 6: beloning Raad van Bestuur

De Raad van Commissarissen wil graag de context schetsen voor het voorstel opgenomen in agendapunt 6 van de agenda van de Algemene Vergadering van Aandeelhouders. De RvC heeft een zorgvuldig proces gevolgd. We hebben onze opmerkingen geclusterd om de samenhang en het perspectief tussen de onderdelen duidelijk te kunnen maken. Er zijn vier kernelementen die van belang waren bij de evaluatie van de beloning van de Raad van Bestuur (RvB):

Prestaties Raad van Bestuur: 2013 -2018

De leden van de RvB hebben individueel en collectief goed gepresteerd gedurende deze periode, zowel voor wat betreft de uitvoering van de strategie als de transformatie van de organisatie. De maatstaven die door de Raad van Commissarissen gebruikt zijn bij de beoordeling van de prestaties zijn: winstgevendheid, verlaging van het risicoprofiel, kapitalisatie, rendement voor aandeelhouders, medewerker tevredenheid, klanttevredenheid, enz. Daarbij is ook rekening gehouden met het feit dat Van Lanschot Kempenn nooit gebruik heeft gemaakt van enige vorm van staatssteun in deze of in enige voorgaande periode.

Aanpassing beloningsvoorstel – keuzes en beweegredenen

De evaluatie van de beloning is uitgevoerd om een aantal redenen: om ervoor te zorgen dat de RvB fair wordt beloond voor haar performance, om concurrerend te blijven in een ontwikkelende arbeidsmarkt en om ervoor te zorgen dat wij in staat zijn om talent aan te trekken.

De keuze van de vergelijkingsgroep (peer group) is gebaseerd op de richtlijnen van de Nederlandse Code Banken en op het soort bedrijf dat wij willen zijn. Van Lanschot Kempenn is een pure wealth manager met een long liability model. Er zijn zeer weinig tot geen hiermee vergelijkbare bedrijven in Nederland. Het Belgische Degroof Petercam is waarschijnlijk het meest vergelijkbare bedrijf; in Zwitserland zijn er natuurlijk meer bedrijven van vergelijkbare aard.

Er is ook rekening gehouden met de veranderingen in de aard van het bedrijf - van digitalisering en automatisering tot geavanceerde data analytics - en de leiderschapskwaliteiten die vereist zijn om deze veranderingen te managen. We rekruteren steeds vaker buiten de banksector. In feite zijn wij een wealth manager met een bankvergunning.

De omvang van de organisatie is veel als een issue genoemd. We zijn er van overtuigd dat grootte niet bepalend moet zijn voor de kwaliteit van het talent waar wij naar op zoek zijn. Het is niet in het belang van het bedrijf om zichzelf op deze manier te beperken. In werkelijkheid is het zo dat de meerderheid van de Executive Board afkomstig is van significant grotere organisaties. Het argument dat organisatiegrootte iemands zoektocht naar talent zou moeten beperken onderschrijven wij niet; we zijn ervan overtuigd dat wij mensen van grotere bedrijven in onze branche en daarbuiten moeten kunnen aantrekken om de transformatie en groei van Van Lanschot Kempenn voort te kunnen zetten. Onze huidige leden van de RvB en Executive Board zijn hier het bewijs van.

Ten slotte is geopperd dat bedrijven zoals ASML of DSM niet in de vergelijkingsgroep hadden moeten worden opgenomen. Wij zijn het daar om de hierboven genoemde redenen niet mee eens. Echter, als we omwille van de discussie deze bedrijven zouden uitsluiten van de vergelijkingsgroep, zou het

percentiel slechts beperkt wijzigen - het voorgestelde percentiel wijzigt dan van 29 naar 31. Daarbij dient te worden meegewogen dat het voorgestelde percentiel van 29 ver beneden de mediaan blijft.

Timing beloningsvoorstel – een verklaring waarom nu

De evaluatie van de beloning was oorspronkelijk gepland in 2013. Dit is uitgesteld tot 2015. In 2015 was het noodzakelijk de beloning te herzien als gevolg van nieuwe wetgeving met betrekking tot variabele beloning. Daarnaast hebben wij rekening gehouden met een aantal andere factoren, zoals het re-IPO-proces, de Brexit en de daaruit voortvloeiende onrust op de markt. Daardoor is de evaluatie uitgesteld tot 2017. Daarnaast is besloten te wachten op de nieuwe Code Banken voordat wij de evaluatie van de beloning zouden uitvoeren. Hierbij dient in aanmerking te worden genomen dat met de aandeelhouders is afgesproken (in 2015) dat een evaluatie van de beloning in 2017 zou worden doorgevoerd. Kortom, de evaluatie had eigenlijk al veel eerder moeten plaatsvinden.

Hoe verhoudt dit voorstel zich tot de gemiddelde beloning voor werknemers

De verhouding binnen het bedrijf van het gemiddelde salaris tot dat van de voorzitter van de RvB is 10,8; dezelfde ratio voor de andere leden van de RvB en Executive Board is 8,6. Beiden ratio's liggen ver beneden de algemeen aanvaarde normen voor de zogenaamde "pay ratio".

Beloningsvergelijking tussen 2013 en 2018 voor de voorzitter van de RvB:

	Salaris	Pensioen en arbeidsongeschiktheidsbijdrage	Totaal
2013	€ 1.125.000	€ 168.750	€ 1.293.910
2018	€ 1.160.000	€ 378.000	€ 1.538.000

Hoewel het verleidelijk is om slechts met het voorgaande jaar te vergelijken, is het relevanter en in lijn met onze duurzame langetermijnvisie om de verschillen op basis van een periode van vijf jaar te vergelijken. Dan wordt duidelijk dat het verschil in totale vergoeding inclusief pensioen en arbeidsongeschiktheidsbijdrage van de voorzitter van de RvB 18,8% hoger ligt na die periode van vijf jaar. Hierbij dient ook in aanmerking te worden genomen dat de totale vergoeding voor de voorzitter van de RvB ruim onder die van zijn voorgangers ligt.

De gegevens voor de leden van de RvB zijn als volgt:

2013	€ 850,000	€ 106,250	€ 956,250
2018	€ 750,000	€ 244,425	€ 994,425

Voor een duidelijk inzicht in deze gegevens, is het van belang om de totale beloning uit te splitsen naar de volgende onderdelen:

Salaris

Het salaris van de voorzitter van de RvB is in de afgelopen vijf jaar met 3% gestegen - in lijn met de AVR-verhogingen voor het personeel in dezelfde periode. Met andere woorden, het salaris komt grotendeels overeen met het salarisoniveau van 2013.

In 2015 daalde het totale salaris van de voorzitter van de RvB met 13% en van de andere leden van de RvB met 26%. Variabele beloning werd afgeschaft en aandelen werden geïntroduceerd als onderdeel van het vaste salaris met twee vereisten - een minimale lock-up periode van 3 jaar (het huidige voorstel is deze periode te verhogen tot 5 jaar) en de leden van de RvB dienen het equivalent van het contante

deel van twee bruto jaarsalarissen in aandelen te bezitten. Gemiddeld leidt dat tot een ‘holding period’ van 8 jaar of langer.

In onze overwegingen hebben wij ook meegewogen dat de leden van de RvB hebben afgezien van de variabele beloning die hen toekwam in 2013, in het daaropvolgende jaar een aanzienlijk lager percentage van de aan hen toegekende variabele beloning hebben geaccepteerd en in 2015 hebben ingestemd met een lagere totale beloning.

Wij wijzen er op dat de voorgestelde salarisverhoging geheel wordt toegekend in de vorm van aandelen en dat dit, gezien de lange lock-up periode, geheel in lijn is met de langetermijnbelangen van de onderneming.

Pensioen

De pensioenbijdrage voor de RvB van Van Lanschot Kempfen bedraagt 21%, de pensioenbijdrage voor medewerkers bedraagt 22,5%.

Het voorstel is om de pensioenbijdrage te verhogen naar 30%. Binnen de sector ligt de norm voor de pensioenbijdrage voor de leden van de RvB tussen de 30% en 50%. Wij zijn van mening dat de verhoging van dit percentage voor het pensioen, afgezet tegen de sectornorm, redelijk en acceptabel is.

Conclusie

Wij zijn van mening dat we een hoge professionele standaard hebben gehanteerd – hetgeen blijkt uit de lange tijdsperiode die genomen is om tot dit voorstel te komen, de lange ‘holding period’ voor de aandelen, de ratio van de beloning van de RvB ten opzichte van het gemiddelde salaris van de medewerkers, en de keuze voor een percentiel (29) dat ver onder de mediaan van de vergelijkingsgroep ligt.

We zijn ervan overtuigd dat wij bij het opstellen van ons voorstel volledig hebben voldaan aan alle onderdelen van de Code Banken en zorgvuldig rekening hebben gehouden met alle andere essentiële elementen zoals prestaties, retentie en opvolging.

Willy Duron
Voorzitter Raad van Commissarissen

Godfried van Lanschot
Lid van de Raad van Commissarissen en
voorzitter van de Remuneratiecommissie