

Remuneratie
2015: Pijler III-
informatie

Van Lanschot Groep heeft haar beleid voor variabele beloning in 2015 aangepast aan de nieuwe regelgeving op het gebied van belonen. Dit beleid bevat aparte regels die gelden voor Identified Staff-medewerkers. Dit zijn de medewerkers van wie de werkzaamheden het risicoprofiel van de financiële onderneming materieel kunnen beïnvloeden, waaronder medewerkers die een hogere leidinggevende, risiconemende of controlerende functie uitoefenen en medewerkers die een totale beloning ontvangen die gelijk of hoger is dan de beloning van collega's met een hogere leidinggevende of risiconemende functie. Bij het opstellen van het nieuwe beleid was Allen & Overy als extern adviseur betrokken.

Het variabel beloningsbeleid Identified Staff geldt voor alle Identified Staff-medewerkers van F. van Lanschot Bankiers NV (Van Lanschot Bankiers) en Kempen & Co NV (Kempen) met uitzondering van de leden van de Raad van Bestuur en de Executive Board. Zij komen niet in aanmerking voor variabele beloning.

Beloningsvisie

Van Lanschot Groep hanteert een zorgvuldig, beheerst en duurzaam beloningsbeleid dat in lijn is met haar strategie, risicobereidheid, doelstellingen en kernwaarden. Het beloningsbeleid voldoet aan vigerende wet- en regelgeving zoals de Code Banken, de Regeling beheerst beloningsbeleid Wft 2014 en de Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen. In ons beloningsbeleid houden wij rekening met zowel de langetermijnbelangen van de bank als de belangen van onze stakeholders. Het uitgangspunt voor variabele beloning is het belonen van outperformance. Dit houdt in dat medewerkers die zich onderscheiden op basis van hun prestaties daarvoor worden beloond.

Kernelementen beloningsbeleid Identified Staff

Governance

- De Raad van Bestuur stelt het beloningsbeleid voor de medewerkers vast. Hij wordt daarbij geadviseerd door de afdelingen Human Resource Management, Finance, Reporting & Control, Group Risk Management en Compliance. Deze afdelingen hebben ook een belangrijke rol bij de opzet, aanpassing, uitvoering en evaluatie van het variabel beloningsbeleid en adviseren en rapporteren aan de Raad van Bestuur en de Raad van Commissarissen over hun bevindingen. De Raad van Bestuur is verantwoordelijk voor de uitvoering van het beloningsbeleid.
- De Raad van Commissarissen keurt het beloningsbeleid goed, inclusief de algemene beginselen van dit beleid, en houdt toezicht op de tenuitvoerlegging van het beleid. De Raad van Commissarissen keurt de variabele beloningspools goed en de individuele variabele beloningen die worden voorgesteld voor medewerkers die deel uitmaken van de Identified Staff. De Remuneratiecommissie van de Raad van Commissarissen bereidt de besluitvorming van de Raad van Commissarissen op het gebied van beloningen voor. De Remuneratiecommissie heeft in het verslagjaar driemaal vergaderd. Een belangrijk aandachtspunt betrof de herziening van het beleid voor variabele beloning voor Van Lanschot Bankiers en Kempen.

Performance Management

- Uitgangspunt van het beloningsbeleid is het belonen van outperformance. Performance Management speelt dan ook een belangrijke rol binnen het variabel 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 versus niet-financieel en kwalitatief versus 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.
- Voor Identified Staff-medewerkers werkzaam in een controlefunctie geldt dat, voor zover variabele beloning toegekend wordt, dit gebeurt op basis van functiespecifieke prestatiecriteria die niet afhankelijk zijn van de prestaties van het bedrijfsonderdeel en de onderneming. Bovendien worden deze medewerkers hoofdzakelijk beoordeeld door de functionele lijn. Dit betekent dat de leidinggevendenden van het aandachtsgebied van deze medewerkers niet (of slechts gedeeltelijk) bij de beoordeling betrokken zijn. De beloning van deze medewerkers is overwegend vast en variabele beloning wordt alleen bij outperformance en in lijn met de arbeidsmarkt toegekend. De totale beloning stelt ons in staat om gekwalificeerd personeel voor de controlefuncties te werven en te behouden.

Vaststelling en verdeling variabele beloning

- De totale variabele beloningspools voor Van Lanschot en Kempen worden jaarlijks vastgesteld door respectievelijk de Raad van Bestuur van Van Lanschot Bankiers en de Executive Board. Deze pools worden ter goedkeuring voorgelegd aan de Raad van Commissarissen. Bij de vaststelling van de pools wordt rekening gehouden met de mate waarin de financiële en niet-financiële doelstellingen uit het vooraf opgestelde jaarplan zijn gerealiseerd.
- De Raad van Bestuur en de Executive Board beoordelen op basis van het bedrijfsresultaat of er variabele beloning uitgekeerd kan worden en welk bedrag daarvoor beschikbaar is. Indien Van Lanschot Bankiers of Kempen geen winst maakt, zal in de organisatie waar geen winst wordt gemaakt geen variabele beloning uitgekeerd worden.
- Na de vaststelling van het bedrag dat beschikbaar is voor de variabele beloning voor Van Lanschot Bankiers en Kempen, stelt de Raad van Bestuur de verdeling van de variabele beloning over de afdelingen van Van Lanschot Bankiers vast en de Directie van Kempen stelt de verdeling van de variabele beloning over de afdelingen van Kempen vast.

Toekenning variabele beloning

- Variabele beloning kan alleen worden toegekend indien (i) dat te verenigen is met de financiële toestand van Van Lanschot Groep, (ii) de prestaties van Van Lanschot Groep, het relevante bedrijfsonderdeel en de prestaties van de medewerker dat rechtvaardigen, (iii) Van Lanschot Groep voldoet aan de kapitaalbuffer die geldt op grond van de Wft en uitvoeringsregelgeving en (iv) de genomen risico's zijn hertoetst en er zich geen materiële onverwachte of niet ingecalculerde risico's hebben voorgedaan.
- De individuele toekenning geschiedt uiteindelijk aan de hand van drie factoren, te weten: de individuele performance, marktconformiteit en bijzondere factoren (of er bijvoorbeeld door de medewerker buitensporige risico's zijn genomen).
- De medewerker heeft geen recht op een variabele beloning indien hij onvoldoende of matig gepresteerd heeft, niet voldaan heeft aan de onderdelen Compliance, Risk & Klantbelang Centraal, er 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 Groep of het dienstverband heeft opgezegd.
- De gemiddelde variabele beloning van alle medewerkers van Van Lanschot Bankiers en Kempen die (grotendeels) in Nederland werken bedraagt maximaal 20% van het vaste salaris. In individuele situaties kan op bijzondere gronden een variabele beloning van maximaal 100% van de vaste beloning worden toegekend.

Uitbetaling variabele beloning

- De variabele beloning van Identified Staff wordt voor 50% in contanten en voor 50% in certificaten van aandelen Van Lanschot NV (aandelen Van Lanschot) toegekend. Voor Identified Staff van Kempen Capital Management NV (KCM) vindt de variabele beloning voor 50% in contanten plaats en voor 50% in een mix van aandelen Van Lanschot en deelnemingen in bepaalde fondsen die door KCM worden beheerd.
- Voor alle Identified Staff geldt dat van beide delen 60% direct en onvoorwaardelijk wordt toegekend en uitgekeerd. 40% van de variabele beloning wordt uitgesteld en voorwaardelijk toegekend.
- Deze uitgestelde beloning wordt vervolgens over een periode van drie jaar na het jaar van toekenning uitgekeerd, indien deze onvoorwaardelijk wordt. Het onvoorwaardelijk worden van de uitgestelde beloning is afhankelijk van de herbeoordeling van de hiervoor onder (i) tot en met (iv) gestelde voorwaarden voor toekenning van variabele beloning. Als deze herbeoordeling aanleiding geeft tot de herziening van de uitgestelde beloning wordt de malus toegepast. Op de onvoorwaardelijk geworden aandelen Van Lanschot is een lock-up van één jaar van toepassing.

Overige bepalingen

- Gegarandeerde variabele beloning is niet toegestaan behalve in uitzonderlijke situaties en indien voldaan is aan de in het variabel beloningsbeleid gestelde voorwaarden.
- 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 Groep 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 2015 verwijzen wij naar het Jaarverslag 2015 en de in de bijlage opgenomen overzichten.

Bijlage

Van Lanschot (inclusief dochterondernemingen)

Tabel A (€ miljoen)	Totale remuneratie
Private Banking	4,6
Asset Management	10,0
Merchant Banking	8,3
Overig	9,2
Corporate Banking	0,5
Totaal	32,6

Tabel B: Remuneratiebedragen (€ miljoen)	Raad van Bestuur	Senior management	Overige Identified Staff	Totaal
Vaste remuneratie (€ miljoen)	3,5	10,4	11,8	25,7
Variabele remuneratie (€ miljoen)	–	2,0	4,9	6,9
Aantal medewerkers	4	38	62	104

Tabel C: Type variabele remuneratie (€ miljoen)	Raad van Bestuur	Senior management	Overige Identified Staff	Totaal
Cash	–	0,8	2,4	3,2
Aandelen	–	1,2	2,5	3,7
Aandelen verbonden instrumenten	–	–	–	–
Overig	–	–	–	–
Totaal	–	2,0	4,9	6,9

Tabel D: Stand 31/12/15 voorwaardelijke remuneratie (inclusief 2015) (€ miljoen)	Raad van Bestuur	Senior management	Overige Identified Staff	Totaal
Vested	0,4	2,6	1,8	4,8
Unvested	0,4	4,2	4,1	8,7
Totaal	0,8	6,8	5,8	13,5

Tabel E: Voorwaardelijke remuneratie toegekend in 2015 (€ miljoen)	Raad van Bestuur	Senior management	Overige Identified Staff	Totaal
Toegekend gedurende 2015	–	0,8	2,0	2,8
– waarvan uitbetaald in 2015	–	–	–	–
– waarvan gekort in 2015 vanwege performance	–	–	–	–

Tabel F: Sign-on bedragen	Raad van Bestuur	Senior management	Overige Identified Staff	Totaal
Sign-on bedragen (€ miljoen)	–	–	0,1	0,1
Aantal begunstigden	–	–	1	1

Tabel G: Afvloeiingsbedragen	Raad van Bestuur	Senior management	Overige Identified Staff	Totaal	Hoogst toegekende bedrag
Afvloeiingsbedragen (€ miljoen)	–	1,1	0,4	1,4	0,4
Aantal begunstigden	–	3	3	6	1

Tabel H: Aantal remuneratiebedragen > € 1 miljoen	Raad van Bestuur	Senior management	Overige Identified Staff	Totaal
€ 1,0 - € 1,5 miljoen	1	–	–	1
€ 1,5 - € 2,0 miljoen	–	–	–	–
> € 2,0 miljoen	–	–	–	–