



Van Lanschot

Remuneratierapport 2012

1. Uitgangspunten beloningsbeleid Raad van Bestuur

Het beloningsbeleid van de Raad van Bestuur wordt vastgesteld door de 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. Over 2012 en 2011 is geen variabele beloning toegekend.

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 cliëntgerichtheid;
- 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 iedere vier jaar opnieuw beoordeeld. De tabel hieronder geeft het 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 maximaal één bruto vast jaarsalaris. Dit is in lijn met de Nederlandse Corporate Governance Code en de Code Banken.

2. Vast salaris

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

3.1 Persoonlijke doelstellingen

Jaarlijks bepaalt de Remuneratiecommissie in lijn met de strategie de persoonlijke doelstellingen voor ieder lid van de Raad van Bestuur. Daarbij ligt de nadruk 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 cliënten (bijvoorbeeld verbeteren cliënttevredenheid, centraal stellen cliëntbelang en behalen van zorgplichtdoelstellingen), en medewerkers (bijvoorbeeld investeren in vakbekwaamheid van medewerkers, follow-up geven aan de resultaten van het medewerkersonderzoek).

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 Vaste onkostenvergoeding	Marktconformiteit

Totaaloverzicht beloning (vast en variabel)

	Vast	Variabel				
		Onder target	At target	Maximaal		
De heer Deckers*	€ 650.000	0%	75%	€ 487.500	100%	€ 650.000
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
De heer Guha**	€ 750.000	0%	37,5%	€ 281.250	50%	€ 375.000

* De heer Deckers is per 31 december 2012 teruggetreden als bestuursvoorzitter.

** De heer Guha is per 2 januari 2013 in dienst getreden als bestuursvoorzitter. De beloningsgegevens die in de tabel worden gegeven voor de heer Guha gelden vanaf deze datum.

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 hierboven geeft een overzicht van het vaste jaarsalaris en de bandbreedte van de variabele beloning, uitgedrukt als percentage van het vaste salaris.¹

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 eenderde 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 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.

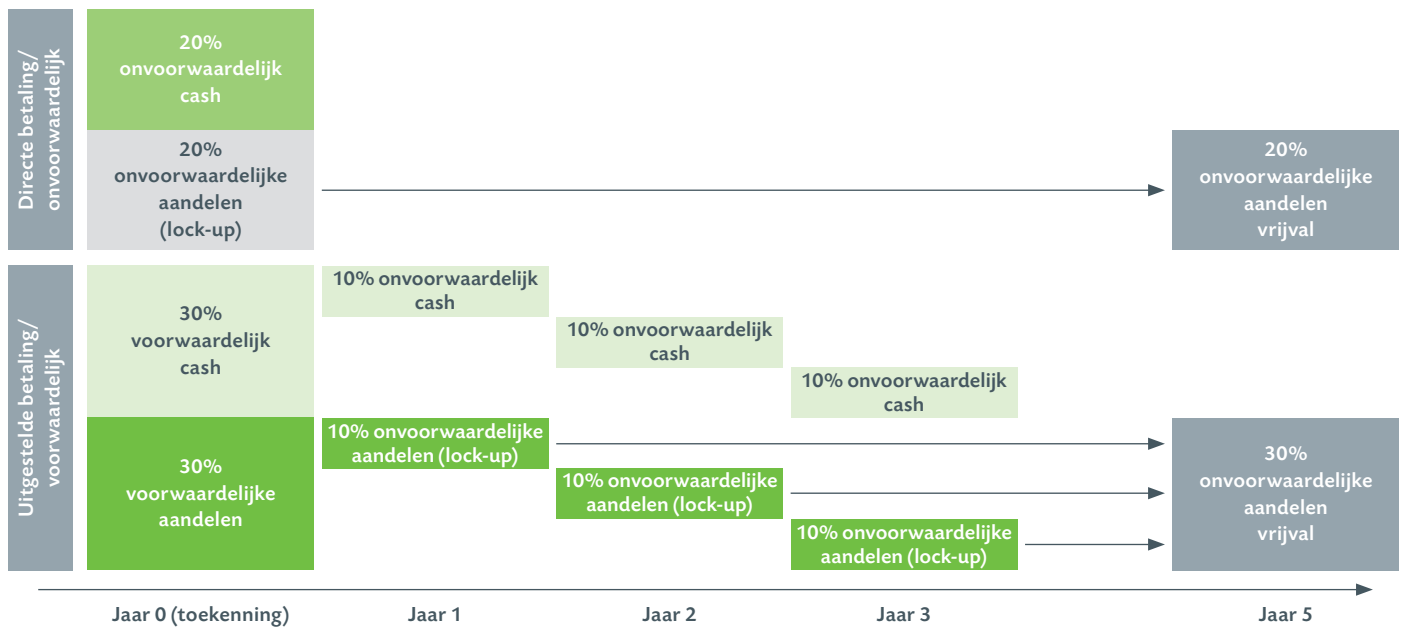
Voor de certificaten van gewone aandelen A Van Lanschot geldt een lock-upperiode tot 5 jaar na toekenning. Tijdens de lock-up periode geldt als hoofdregel dat de verkregen certificaten niet verkocht mogen worden. Het is (als uitzondering) wel toegestaan om een deel van de onvoorwaardelijk verkregen certificaten 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 is.

De uitbetalingssystematiek wordt op de volgende pagina schematisch weergegeven.

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 toe te kennen variabele beloning of de waarde van eerder toegekende, nog voorwaardelijke variabele beloning aanpassen. Dit kan onder buitengewone omstandigheden, indien de Raad van Commissarissen oordeelt dat de beloning anders tot onbillijke of onbedoelde uitkomsten zou leiden.

Tot slot kan de Raad van Commissarissen eerder toegekende variabele beloning terugvorderen als deze is toegekend op basis van onjuiste (financiële) gegevens. Het maakt daarbij niet uit of het lid van de Raad van Bestuur verantwoordelijk was voor de onjuiste (financiële) gegevens, of daarvan op de hoogte was of had moeten zijn. De Raad van Commissarissen heeft in 2012 geen gebruik gemaakt van bovenstaande bevoegdheden.

4. 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
De heer Deckers	23%	2,82%
De heer Huisman	21%	2,59%
De heer Korthout	21%	2,59%
De heer Sevinga	21%	2,59%
De heer Guha	20%	2,45%

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

5. Realisatie doelstellingen 2012 leden van de Raad van Bestuur

	Gewicht	Range				
		Onvol- doende	Onder target	At target	Boven target	Uitstekend
Handhaven solide profiel	27,75%			X		
Kiezen voor private banking	21,25%		X			
Winst	21,00%	X				
Klant centraal	16,00%				X	
Permanent investeren in kwaliteit dienstverlening	6,00%			X		
Persoonlijke doelstellingen	8,00%			X		

Van Lanschot zal zich inzetten om de doelstellingen van de leden van de Raad van Bestuur in de toekomst nog verder te specificeren, zodat achteraf zo goed mogelijk inzicht kan worden gegeven in de mate waarin de doelstellingen zijn gerealiseerd.

6. Remuneratie 2012

Onderstaande tabel geeft een overzicht van het vaste salaris en variabele beloning van de leden van de Raad van Bestuur over de afgelopen twee jaar. Over 2012 is geen variabele beloning toegekend aangezien Van Lanschot over 2012 geen winst heeft gemaakt.

	2012		2011	
	vast	variabel	vast	variabel
De heer Deckers	€ 650.000	–	€ 650.000	–
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 182 van de jaarrekening 2012. Er zijn gedurende 2012 geen vertrek- of andere bijzondere vergoedingen aan (voormalige) bestuurders betaald.

Informatie over de afspraken die zijn gemaakt met betrekking tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van de heer Deckers is opgenomen op pagina 54 van het jaarverslag 2012.

In 2011 en 2012 hebben de leden van de Raad van Bestuur de in onderstaande tabel vermelde overige vergoedingen ontvangen. Hierin zijn de pensioenbijdrage, de bijdrage AOV en de netto-onkostenvergoeding opgenomen.

	2012	2011
De heer Deckers	€ 172.990	€ 172.990
De heer Huisman	€ 105.418	€ 105.418
De heer Korthout	€ 105.418	€ 105.418
De heer Sevinga	€ 105.418	€ 105.418

7. Benchmark

Eind 2011 heeft de Raad van Commissarissen Hay Group verzocht een nieuw 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 het benchmarkonderzoek is gebleken dat de totale directe compensatie, bij performance 'at target', van de leden van de Raad van Bestuur zich rond de mediaan van de markt beweegt. Indien de resultaten uit het onderzoek van Hay Group worden afgezet tegen de totale beloning van de heer Guha dan blijkt dat de totale beloning bij een performance 'at target' zich fractioneel boven het 25^{ste} percentiel voor vergelijkbare functies binnen en buiten de financiële sector bevindt.

Voor meer informatie zie pagina 61 van het Jaarverslag 2012.