

AGENDA voor de Buitengewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van Van Lanschot NV, te houden op donderdag 27 september 2012, aanvang 16.00 uur, in het Auditorium van de vanLanschottoren, Leonardo Da Vinciplein 60 te 's-Hertogenbosch

1. **Opening**
2. **Kennisgeving van de voorgenomen benoeming van de heer K.K. Guha tot lid en voorzitter van de Raad van Bestuur** (ter bespreking)
3. **Aanpassing beloningsbeleid voorzitter van de Raad van Bestuur** (ter stemming)
4. **Rondvraag en sluiting**

Toelichting op de agenda

Agendapunt 2. Kennisgeving van de voorgenomen benoeming van de heer K.K. Guha tot lid en voorzitter van de Raad van Bestuur (ter bespreking)

De Raad van Commissarissen geeft kennis van de voorgenomen benoeming van de heer K.K. Guha tot lid en voorzitter van de Raad van Bestuur van Van Lanschot NV onder het voorbehoud van goedkeuring door De Nederlandsche Bank. De Raad van Commissarissen is voornemens de heer Guha per 1 januari 2013 te benoemen tot lid en voorzitter van de Raad van Bestuur van Van Lanschot NV tot de dag van de jaarlijkse Algemene Vergadering van Aandeelhouders van Van Lanschot NV die gehouden wordt na 1 januari 2017. De Raad van Commissarissen is van mening in de heer Guha een zeer geschikte nieuwe voorzitter van de Raad van Bestuur Van Lanschot NV gevonden te hebben. De heer Guha is een zeer ervaren en gedegen bankier. Door zijn achtergrond en ervaring heeft hij een brede en grondige kennis van alle disciplines binnen het bankbedrijf. In zijn loopbaan heeft hij diverse reorganisaties begeleid. De heer Guha is een sterke persoonlijkheid die goed leiding zal kunnen geven aan de versnelde uitvoering van de strategie van Van Lanschot die met het op 30 januari jl. aangekondigde investerings- en kostenreductieprogramma is ingezet. Als bijlage bij deze agenda is het curriculum vitae van de heer Guha opgenomen.

De belangrijkste elementen uit de arbeidsovereenkomst van de heer Guha zijn:

Hoogte van het vaste salaris

Het vaste jaarsalaris van de heer Guha bedraagt € 750.000,- bruto.

Opbouw en hoogte variabele beloning

De voorwaarden met betrekking tot de variabele beloning zijn als volgt:

Jaarlijks stelt de Raad van Commissarissen de persoonlijke doelstellingen voor de heer Guha vast. De jaarlijkse doelstellingen zullen in lijn liggen met de strategie en hebben een verhouding van 60% financieel en 40% niet-financieel.

De financiële doelstellingen hebben onder meer betrekking op kapitaalratio's, winst, het behoud van een solide positie van de bank, het marktaandeel en een acceptabel risicoprofiel. De niet-financiële doelstellingen zien onder meer op klanttevredenheid en klantzorg (zie pagina 63 van het Jaarverslag 2011).

Bij de realisatie van de gestelde doelstellingen ('at target performance') bedraagt de variabele beloning 37,5% van het vaste jaarsalaris. Bij een maximale performance bedraagt de variabele beloning 50% van het vaste salaris. Afhankelijk van de mate van realisatie van de doelstellingen, wordt het percentage tussen de 37,5% en 50% bepaald.

De eventueel toe te kennen variabele beloning wordt voor 40% direct en onvoorwaardelijk en voor 60% uitgesteld en voorwaardelijk evenredig verspreid over 3 jaar uitbetaald. Zowel het directe als het uitgestelde deel wordt voor 50% in cash en 50% in certificaten van gewone aandelen A van Lanschot NV met een lock-upperiode van vijf jaar uitbetaald.

De hoogte van het vaste salaris en de variabele beloning wijken af van het beloningsbeleid dat is vastgesteld voor de voorzitter van de Raad van Bestuur. Daarom wordt bij agendapunt 3 een aanpassing van dit beloningsbeleid voorgesteld.

Vertrekvergoeding en change of control

Indien de arbeidsovereenkomst eindigt door opzegging door de bank of door ontbinding op verzoek van de bank, zonder dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten aan de zijde van de heer Guha, zal de heer Guha aanspraak hebben op een vertrekvergoeding ter hoogte van maximaal één vast brutojaarsalaris.

Deze regeling is geheel in lijn met de Nederlandse Corporate Governance Code en de Code Banken. In de arbeidsovereenkomst staat geen change-of-controlclausule.

Andere vergoedingen

De heer Guha ontvangt in de eerste maand van zijn dienstverband een éénmalige vergoeding van € 750.000,- bruto ter compensatie van rechten bij zijn voormalige werkgever, die als gevolg van de indiensttreding bij Van Lanschot NV komen te vervallen. In aanvulling op deze éénmalige vergoeding vergoedt Van Lanschot NV de huur van de huidige woning van de heer Guha in Milaan tot een maximum van in totaal € 58.500,- netto.

De jaarlijkse dotatie ten behoeve van pensioen (in eigen beheer) bedraagt 20% van het vaste brutojaarsalaris. De jaarlijkse dotatie ten behoeve van een afgesloten arbeidsongeschiktheidsverzekering bedraagt 2,45% van het vaste brutojaarsalaris.

De overige arbeidsvoorwaarden passen in het pakket dat in het bankwezen gebruikelijk is: korting op bankproducten en deelname aan de collectieve ziektekostenverzekering voor personeelsleden. Ten slotte stelt de bank een auto met chauffeur ter beschikking en verstrekt zij een onkostenvergoeding van € 5.160,- netto op jaarbasis.

Agendapunt 3. Aanpassing beloningsbeleid voorzitter Raad van Bestuur *(ter stemming)*

De beloningsafspraken die Van Lanschot met de heer Guha is overeengekomen, wijken op een aantal punten af van het huidige beloningspakket dat Van Lanschot NV hanteert voor de voorzitter van de Raad van Bestuur. De Raad van Commissarissen wenst de hoogte van de variabele beloning van de voorzitter van de Raad van Bestuur verder te reduceren. Hiermee wordt rekening gehouden met de in de samenleving geuite wens om de hoogte van de variabele beloning van bestuurders in te perken. Als gevolg hiervan zal het beloningsbeleid ten aanzien van de voorzitter van de Raad van Bestuur op een aantal punten aangepast moeten worden.

De aanpassingen betreffen de volgende punten:

- Hoogte vaste salaris;
- Hoogte variabele beloning;
- Hoogte dotatie pensioen;
- Hoogte dotatie arbeidsongeschiktheidsverzekering.

In de navolgende tabel wordt een overzicht gegeven van het huidige beloningsbeleid en het nieuwe (voorgestelde) beloningsbeleid ten behoeve van de voorzitter van de Raad van Bestuur.

	Huidig	Nieuw
Vast		
Vast salaris (€)	650.000	750.000
Variabel		
Onder at target	0	0
At target	75%	37,50%
At target (€)	487.500	281.250
Maximale performance	100%	50%
Maximale performance (€)	650.000	375.000
Overig		
Pensioendotatie	23%	20%
Pensioendotatie (€)	149.500	150.000
Dotatie arbeidsongeschiktheid	2,82%	2,45%
Dotatie arbeidsongeschiktheid (€)	18.330	18.375
Onkosten (€)	5.160	5.160

Het vaste salaris van de nieuwe voorzitter van de Raad van Bestuur is € 100.000,- hoger dan het vaste salaris van de huidige voorzitter (van € 650.000,- naar € 750.000,-). Tegenover deze verhoging van het vaste salaris staat een verlaging van de variabele beloning met € 206.250,- bij een performance 'at target' en met € 275.000,- bij een maximale performance.

Eind 2011 heeft de HayGroup een benchmark uitgevoerd met betrekking tot het beloningsbeleid van de Raad van Bestuur van Van Lanschot NV. Uit deze benchmark blijkt dat de totale beloning (€ 1.137.500,-) van de huidige voorzitter bij een performance 'at target' zich fractioneel boven de mediaan bevindt voor vergelijkbare functies binnen en buiten de financiële sector.

De voorgestelde totale beloning (€ 1.031.250,-) van de nieuwe voorzitter bij een performance 'at target' bevindt zich fractioneel boven het 25ste percentiel voor vergelijkbare functies binnen en buiten de financiële sector.

Naar de mening van de Raad van Commissarissen is het totale beloningspakket van de heer Guha passend in de huidige maatschappelijke verhoudingen, doordat de hoogte van de variabele beloning wordt gereduceerd. Het voorgestelde beloningsbeleid voldoet aan alle bepalingen van de Code Banken en de Nederlandse Corporate Governance Code. De Raad van Commissarissen stelt voor om het beloningsbeleid ten aanzien van de voorzitter van de Raad van Bestuur aan te passen conform dit voorstel.