

BELONINGSBELEID LEDEN RAAD VAN BESTUUR

Remuneratierapport

Het beloningsbeleid voor de leden van de Raad van Bestuur is in de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 6 mei 2010 vastgesteld en met terugwerkende kracht per 1 januari 2010 ingevoerd. Voor het nieuwe beloningsbeleid zijn onder meer de volgende uitgangspunten gehanteerd. Het beloningsbeleid voor de Raad van Bestuur moet:

- In lijn zijn met de strategie en risicobereidheid, doelstellingen en waarden van de bank,
- rekening houden met de langetermijnbelangen van de bank,
- beheerst en duurzaam zijn en aandacht besteden aan cliëntgerichtheid,
- marktconform, maatschappelijk acceptabel, transparant en eenduidig uitlegbaar zijn,
- voldoen aan de principes die zijn opgenomen in de Code Banken en in de Nederlandse Corporate Governance Code en aansluiten bij de principes voor beheerst beloningsbeleid van De Nederlandsche Bank en Autoriteit Financiële Markten, en de Good Practices van De Nederlandsche Bank.

Het beleid wordt iedere twee jaar herijkt. Dat heeft er allereerst toe geleid dat in het nieuwe beloningsbeleid de verhouding vast-variabel is bijgesteld, een en ander in overeenstemming met de Code Banken. Het vaste deel maakt een groter deel uit van de totale directe compensatie. Daarnaast is de totale directe compensatie bij maximum performance verlaagd. Op basis van de bovenstaande uitgangspunten is het beloningspakket samengesteld uit drie onderdelen:

- Vast salaris
- Variabele beloning
- Secundaire arbeidsvoorwaarden

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de beloning conform het huidige beloningsbeleid (het vaste jaarsalaris en de variabele beloning bij een realisatie van de targets 'Onder at target', 'At target' en 'Maximaal', uitgedrukt in een percentage van het vaste salaris). Met deze tabel wordt inzicht gegeven in de scenarioanalyse conform best-practicebepaling II.2.1 van de Nederlandse Corporate Governance Code.

Overzicht totale beloning leden Raad van Bestuur

	Soort betaling	Doelstelling
Vast inkomen	Contanten	Reflectie van verantwoordelijkheden, prestaties en marktontwikkeling
Variabele beloning	50% in contanten 50% in aandelen	Combinatie attractie en retentie Reflectie van realisatie langetermijnstrategie
Secundaire arbeidsvoorwaarden	Pensioendotatie Dotatie arbeidsongeschiktheid Auto met chauffeur Vaste onkostenvergoeding Korting op bankproducten	Marktconforme emolumenten

Totaaloverzicht beloning (vast en variabel)

	Vast	Variabel				
		Onder at 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

BENCHMARK

In de aanloop naar het beloningsbeleid heeft de Raad van Commissarissen Towers Watson in 2009 verzocht een uitvoerig benchmarkonderzoek te verrichten. De basis hiervoor was de samenstelling van de arbeidsmarktreferentiegroep bij financiële instellingen en de algemene industrie. De volgende ondernemingen golden als referentiegroep: ABN AMRO Nederland, AEGON Nederland, ASR Nederland, Binckbank, Delta Lloyd Nederland, Friesland Bank, ING Bank Nederland, Julius Baer, Kas Bank, KBC Groep Nederland, NIBC, Robeco Groep, Sarasin, SNS Reaal en Vontobel (financiële instellingen) en Aalberts Industries, Arcadis, ASM International, Crucell, CSM, Imtech, Mediq, Nutreco, Smit International en USG People (algemene industrie).

De totale directe compensatie van de Raad van Bestuur beweegt zich at target rond de mediaan. In de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 6 mei 2010 is toegelicht dat de totale directe compensatie at target voor de voorzitter met 25% is gedaald en met 27% bij een maximale performance. De Raad van Commissarissen vond dat de maximaal haalbare verlaging van zijn beloning. Daarnaast hecht de Raad van Commissarissen aan een zekere samenhang tussen de remuneratie van de voorzitter en de overige leden van de Raad van Bestuur. Voorts acht de Raad van Commissarissen het uit het oogpunt van continuïteit en de daarmee samenhangende retentiedoelstelling gewenst dat de totale directe compensatie zich licht boven de mediaan bevindt.

VAST SALARIS

Het vaste salaris wordt in beginsel eenmaal in de twee jaar aangepast op basis van een aantal factoren: de ontwikkeling en prestaties van de onderneming, de ontwikkeling en prestaties van de bestuurders, de ontwikkeling van de beloningsverhouding van de relevante omgeving van de bank en de ontwikkeling van de CPI-index.

DE VARIABELE BELONING

Van de eventueel toe te kennen variabele beloning zal 50% in contanten worden uitbetaald en 50% in (onvoorwaardelijke) certificaten van gewone aandelen A Van Lanschot NV met een lock-up van vijf jaar. De toekenning vindt onvoorwaardelijk plaats en niet voorwaardelijk omdat daarmee meer binding ontstaat tussen bestuurder en bank. Dit leidt ertoe dat de bestuurders in de door hen gehouden certificaten een duidelijke gebondenheid hebben met de langeretermijnstrategie en daaruit voortvloeiende resultaten van de bank.

Performance onder at target leidt niet tot variabele beloning. Het is een voorwaarde voor de toekenning van de eventuele variabele beloning dat Van Lanschot winst maakt.

De jaarlijkse doelstellingen liggen in lijn met de strategie en hebben een verhouding van 60% financieel en 40% niet-financieel. Elke vooraf vastgestelde doelstelling krijgt een eigen weging. Financiële doelstellingen zijn onder meer kapitaalrisico's, winst, het behoud van een solide positie van de bank, marktaandeel en een acceptabel risicoprofiel. Niet-financiële doelstellingen zijn onder meer cliënttevredenheid en zorgplicht. Zorgplicht is een belangrijke factor in de niet-financiële doelstellingen. De gestelde financiële doelstellingen gelden voor alle bestuursleden, echter de wegingsfactoren kunnen per bestuurslid verschillen. De Remuneratiecommissie beoordeelt jaarlijks achteraf de mate waarin aan de doelstellingen is voldaan. Per doelstelling geeft zij een gewogen oordeel over de realisatie. Afhankelijk van de mate van realisatie van de doelstellingen boven at target, kent de Remuneratiecommissie een percentage tussen 75% en 100% toe. De Remuneratiecommissie consulteert de voorzitters van de Audit- en Compliancecommissie en de Risicocommissie bij de vaststelling van de jaarlijkse doelstellingen van de voorzitter en de leden van de Raad van Bestuur en het vormen van een oordeel over de realisatie van de doelstellingen door de voorzitter en de leden van de Raad van Bestuur. De Raad van Commissarissen stelt op voorstel van de Remuneratiecommissie uiteindelijk de doelstellingen en de realisatie daarvan vast. De financiële doelstellingen zijn goed meetbaar en verifieerbaar voor de accountant.

PENSIOENREGELING EN OVERIGE EMOLUMENTEN

De leden van de Raad van Bestuur ontvangen een pensioendotatie. De pensioendotatie is in het beloningsbeleid in 2010 voor de voorzitter neerwaarts aangepast van 27% naar 23% en voor de leden van 27% naar 21% van het vaste jaarsalaris. De bestuurders zijn voor hun pensioenvoorziening zelf verantwoordelijk. Ook de dotatie om een arbeidsongeschiktheidsverzekering af te sluiten is neerwaarts aangepast: van 3,33% naar 2,82% (voorzitter) en 2,59% (leden) van het vaste jaarsalaris. In absolute zin bleven de beide dotaties gelijk. Met de leden van de Raad van Bestuur zijn geen regelingen overeengekomen voor het vervroegd uittreden. Voor wat betreft de vergoeding bij ontslag verwijzen wij naar het hoofdstuk Governance, paragraaf De Nederlandse Corporate Governance Code.

De overige arbeidsvoorwaarden van de leden van de Raad van Bestuur passen in het pakket dat in het bankwezen gebruikelijk is: dezelfde kortingen op bankproducten die voor personeelsleden gelden en deelname aan de collectieve ziektekostenverzekering voor personeelsleden. Ten slotte stelt Van Lanschot een auto met chauffeur ter beschikking en verstrekt zij jaarlijks een netto-onkostenvergoeding van € 5.160,- voor de leden van de Raad van Bestuur.

UITBETALING

Onderstaande tabel geeft een overzicht van het vaste salaris over de afgelopen vier jaar.

Vaste salarissen	2010	2009*	2008	2007
De heer Deckers	€ 650.000	€ 550.000	€ 550.000	€ 500.000
De heer Huisman va 1/2/10	€ 389.583	–	–	–
De heer Korthout va 1/10/10	€ 106.250	–	–	–
De heer Sevinga	€ 425.000	€ 330.000	€ 330.000	€ 325.000

De variabele beloning van de leden van de Raad van Bestuur over de afgelopen vier jaar ziet er als volgt uit:

Variabele beloning	2010	2009	2008	2007
De heer Deckers	€ 515.125	€ 0	€ 176.000	€ 337.500
De heer Huisman va 1/2/10	€ 319.945	–	–	–
De heer Korthout va 1/10/10	–	–	–	–
De heer Sevinga	€ 349.563	€ 0	€ 79.440	€ 243.750

De Raad van Commissarissen is van mening dat toekenning en uitkering van de variabele beloning gerechtvaardigd is, in het licht van het door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders op 6 mei 2010 vastgestelde beloningsbeleid. De Raad van Commissarissen heeft vastgesteld dat veel van de individuele doelstellingen die voor 2010 waren geformuleerd door de leden van de Raad van Bestuur zijn gerealiseerd. De Raad van Commissarissen heeft dan ook besloten de leden van de Raad van Bestuur een variabele beloning voor de realisatie van hun doelstellingen voor 2010 toe te kennen. Na onderling overleg tussen de Raad van Commissarissen en de Raad van Bestuur is besloten om de acceptatie van de variabele beloning voorlopig op te schorten. De Raad van Bestuur wil graag eerst meer zicht hebben op de bestendiging van het in 2010 ingezette herstel van de bank. De Raad van Commissarissen heeft daar begrip voor en is voornemens om – als blijkt dat het herstel van Van Lanschot zich bestendigt – de variabele beloning voor 2010 alsnog uit te keren.

Voor de heer Korthout blijven de afspraken gelden zoals die zijn gemaakt bij zijn indiensttreding bij Van Lanschot. Dit betekent dat de heer Korthout een contractueel overeengekomen vergoeding van € 300.000 ontvangt ter compensatie van de bij zijn vorige werkgever gederfde inkomsten uit hoofde van zijn variabele beloning over 2010. Daarnaast is aan de heer Korthout in oktober 2010, als compensatie voor de gederfde variabele beloning die zijn vorige werkgever in voorgaande jaren aan hem heeft toegekend en waarvan de definitieve toekenning (de vesting) plaats zou vinden op of na 31 december 2010, een vergoeding betaald van € 340.793. De heer Korthout heeft de helft van dit bedrag aangewend voor de aankoop van certificaten

van gewone aandelen A Van Lanschot. Deze compensatieregeling is toegelicht aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders op 27 oktober 2010.

Vanaf 2007 hebben de leden van de Raad van Bestuur de in onderstaande tabel vermelde overige vergoedingen ontvangen. Hierin zijn opgenomen de pensioendotatie, de dotatie voor de arbeidsongeschiktheidsverzekering en de netto-onkostenvergoeding.

Overige vergoedingen	2010	2009*	2008	2007
De heer Deckers	€ 172.990	€ 171.975	€ 171.975	€ 139.160
De heer Huisman va 1/2/10	€ 97.063	–	–	–
De heer Korthout va 1/10/10	€ 26.354	–	–	–
De heer Sevinga	€ 105.418	€ 105.249	€ 105.249	€ 102.910

Voor een uitgebreide schematische weergave van de totale beloning, het vaste salaris, de variabele beloning, het pensioen en de (toegezegde) aandelen en opties verwijzen wij naar de paragraaf Bezoldiging Raad van Bestuur en Raad van Commissarissen op pagina 178 van de jaarrekening 2010.

BELONINGSBELEID RAAD VAN BESTUUR TOT EN MET 2009

De variabele langetermijnbeloning, te weten de voorwaardelijk toegezegde aandelen en opties in 2006, die onvoorwaardelijk in 2009 zouden zijn toegekend, zijn in 2009 komen te vervallen omdat het gestelde target, de gemiddelde groei van de wpa, niet gehaald is. De voorwaardelijk toegezegde aandelen en opties in 2007 zijn hierdoor eveneens in 2010 komen te vervallen. Ditzelfde geldt voor de voorwaardelijk toegezegde aandelen in 2008. Ook deze zijn in 2011 komen te vervallen. Tot 2008 gold in het beloningsbeleid een voorwaardelijke toezegging in aandelen en opties. In het beloningsbeleid dat van 2008 tot 2010 gold, is de voorwaardelijke toezegging in opties komen te vervallen.

DISCRETIONAIRE BEVOEGDHEID TOT TOEKENNING VARIABELE BELONING EN CLAW-BACKCLAUSULE

De discretionaire bevoegdheid van de Raad van Commissarissen om op voorstel van de Remuneratiecommissie, in uitsluitend bijzondere situaties, de variabele beloning te verhogen met maximaal 25% van het vaste jaarsalaris wordt gehandhaafd, met dien verstande dat de totale variabele beloning gemaximeerd is op 100% van het vaste jaarsalaris. De behoefte aan deze

* De leden van de Raad van Bestuur hebben in het kader van de maatregelen om de kosten te beheersen hun salaris in 2009 teruggebracht, naar respectievelijk € 500.000 (Deckers) en € 300.000 (Sevinga).

bevoegdheid heeft vooral als achtergrond dat zich in de loop van het jaar onvoorziene grote uitdagingen kunnen voordoen, waarmee bij het formuleren van de individuele doelstellingen nog geen rekening kon worden gehouden. De Raad van Commissarissen behoudt de bevoegdheid om de variabele beloning die is toegekend op basis van onjuiste (financiële) gegevens terug te vorderen (claw-backclausule). De Raad van Commissarissen behoudt tevens de bevoegdheid om de toe te kennen variabele beloning aan te passen (naar boven of naar beneden) wanneer deze beloning tot onbillijke of onbedoelde uitkomsten leidt. Over 2010 is geen gebruikgemaakt van de hiervoor gestelde bevoegdheden.

AANPASSING BELONINGSBELEID 2011

Per 1 januari 2011 is de regeling beheerst beloningsbeleid van De Nederlandsche Bank in werking getreden.

De structuur van het beloningsbeleid voor de Raad van Bestuur voldoet op een aantal punten niet aan deze regeling. Van Lanschot doet in de Algemene Vergadering van Aandeelhouders die op 11 mei 2011 wordt gehouden een voorstel voor aanpassing van de structuur van het beloningsbeleid.