

1. Opening
2. Kennisgeving van de voorgenomen benoeming van de heer drs. C.T.L. Korthout tot lid van de Raad van Bestuur (*ter bespreking*)
3. Rondvraag en sluiting

Toelichting op de agenda

Agendapunt 2. Kennisgeving van de voorgenomen benoeming van de heer drs. C.T.L. Korthout tot lid van de Raad van Bestuur (*ter bespreking*)

De Raad van Commissarissen geeft kennis van de voorgenomen benoeming van de heer drs. C.T.L. Korthout tot lid van de Raad van Bestuur van Van Lanschot NV conform artikel 16 lid 1 van de statuten van Van Lanschot NV. De Raad van Commissarissen is voornemens de heer Korthout na afloop van de Buitengewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders te benoemen tot lid van de Raad van Bestuur van Van Lanschot NV voor een periode van vier jaar. Als bijlage bij deze agenda is het curriculum vitae van de heer Korthout opgenomen.

De beloning van de heer Korthout is in lijn met het beloningsbeleid van de leden van de Raad van Bestuur dat op 6 mei 2010 door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders is vastgesteld.

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

Hoogte van het vaste salaris

Het vaste jaarsalaris van de heer Korthout bedraagt € 425.000,- bruto.

Opbouw en hoogte van de variabele beloning

De voorwaarden met betrekking tot de variabele beloning zijn in overeenstemming met het beloningsbeleid van de leden van de Raad van Bestuur dat op 6 mei 2010 door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders is vastgesteld. Dit betekent dat bij realisatie van de gestelde doelstellingen ('at target performance') de variabele beloning 75% van het vaste jaarsalaris bedraagt. Bij een maximale performance bedraagt de variabele beloning 100% van het vaste jaarsalaris. Afhankelijk van de mate van realisatie van de doelstellingen wordt het percentage tussen 75% en 100% bepaald. 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.

Bij performance onder at target zal geen variabele beloning worden toegekend. Van de eventueel toe te kennen variabele beloning zal 50% in cash worden uitbetaald en 50% in (onvoorwaardelijke) certificaten van gewone aandelen A van Lanschot NV met een lock-up periode van vijf jaar. Er wordt geen variabele beloning toegekend indien Van Lanschot geen winst heeft gemaakt.

Vertrekvergoeding en change of control

Indien de arbeidsovereenkomst eindigt door opzegging door of ontbinding op verzoek van de bank zonder dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de heer Korthout, dan heeft de heer Korthout aanspraak op een vertrekvergoeding ter hoogte van maximaal één vast brutojaarsalaris.

Deze afspraak is geheel in lijn met de Nederlands Corporate Governance Code en de Code Banken. In de arbeidsovereenkomst staat geen change of control clausule.

Andere vergoedingen, pensioenafspraken en de toe te passen prestatiecriteria

De heer Korthout ontvangt in oktober 2010 als compensatie voor gederfde variabele beloning bij zijn vorige werkgever een eenmalige vergoeding van € 340.793,11 bruto. Dit bedrag is ter compensatie voor bedragen aan variabele beloning die zijn toegekend in voorgaande jaren door zijn vorige werkgever en waarvan de definitieve toekenning (de 'vesting') plaats zou vinden op of na 31 december 2010. De heer Korthout heeft de verplichting op zich genomen om voor 50% van dit bedrag certificaten van gewone aandelen A Van Lanschot NV te kopen. Aan die verplichting heeft de heer Korthout op voorhand voldaan.

Voorts ontvangt de heer Korthout in mei 2011 als compensatie voor gederfde variabele beloning bij zijn vorige werkgever een eenmalige vergoeding van € 300.000,- bruto. Dit bedrag is ter compensatie voor het ingeschatte bedrag aan variabele beloning over 2010. Dit bedrag zal conform het beloningsbeleid van de leden van de Raad van Bestuur voor 50% in cash worden uitbetaald en voor 50% in (onvoorwaardelijke) certificaten van gewone aandelen A van Lanschot NV met een lock-up periode van vijf jaar.

Voorwaarden voor de uitbetaling van beide bedragen zijn dat de vorige werkgever van de heer Korthout niet alsnog een variabele beloning over voorgaande jaren uitbetaalt en dat de arbeidsovereenkomst met de bank niet is opgezegd door de heer Korthout.

De jaarlijkse dotatie ten behoeve van pensioen (in eigen beheer) bedraagt 21% van het vaste bruto jaarsalaris. De jaarlijkse dotatie ten behoeve van een afgesloten arbeidsongeschiktheidsverzekering bedraagt 2,59% van het vaste bruto jaarsalaris. 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.