de volksbank

Beloningen Identified Staff 2016

2016

Inleiding

De Volksbank N.V. (de Volksbank) rapporteert jaarlijks in het kader van Pillar 3 en de Regeling beheerst beloningsbeleid Wft 2014 over de beloning en het beloningsbeleid van de personen die materiële impact hebben op het risicoprofiel van de organisatie (Identified Staff). Dat gebeurt achteraf over het voorgaande kalenderjaar. De Volksbank doet dit met een gecombineerde rapportage die wordt gepubliceerd op de website van de Volksbank onder Corporate Governance/ Beloningen/ Beloningsbeleid Identified Staff de Volksbank N.V.

Deze rapportage bestaat uit drie delen. Het eerste deel beschrijft het beloningsbeleid, in het tweede deel wordt gerapporteerd over de toegekende beloning van Identified Staff over 2016 en in het derde deel wordt een toelichting op het toezicht op beloning gegeven.

De Identified Staff (72 personen) is onderverdeeld in drie groepen:
1. Management Body, die bestaat uit de statutaire directie van de Volksbank (5 personen);
2. Senior Management, dat bestaat uit de Identified Staff die rapporteert aan de Management Body (46 personen);
3. Overige Identified Staff, de overige Identified Staff die niet rapporteert aan de Management Body (21 personen).

De belangrijkste beloningsontwikkelingen in 2016 :
- In 2016 is besloten om de regelingen variabele beloning van het senior management en de afdeling Financial Markets per 1 januari 2017 af te schaffen. Alleen cao medewerkers kunnen in 2017 nog een variabele beloning (van maximaal 6,75% en gemiddeld 2,25% van het jaarsalaris) ontvangen op basis van hun beoordeling. Per 1 januari 2018 wordt ook deze laatste vorm van variabele beloning afgeschaft.
- De pensioenpremie die door de werkgever wordt betaald is verhoogd van 21% naar 23% van de loonsom. Deze premie van 23% geldt voor 2016 en 2017, waardoor het mogelijk is om de pensioenen voor deze jaren volledig (1,875%) op te bouwen.
- Er is met de vakbonden voor alle medewerkers een structurele cao-verhoging overeengekomen van 1,25% per 1 april 2016.

De ReNomCo heeft (daar waar van toepassing) de besluitvorming voorbereid en bestond in 2016 uit drie leden van de RvC, te weten: mevrouw M.R. Milz, de heer L.J. Wijngaarden (voorzitter) en de heer J.C.M. van Rutte.

Deel 1: Beloningsbeleid

Het beloningsbeleid van de Volksbank is gebaseerd op ons manifest, onze strategie van gedeelde waarde (we houding bij alles wat we doen rekening met klanten, maatschappij, medewerkers en aandeelhouder), ons profiel van een maatschappelijke bank en het lage risicoprofiel van de bank.

Dat betekent dat wij:
- Doelen stellen die gericht zijn op het creëren van gedeelde waarde voor alle stakeholders en die hoofdzakelijk niet financieel van aard zijn.
- Beloningsrisico's in kaart brengen en die beheersen en beperken.
- Variabele beloningen volledig hebben afgeschaft per 1 januari 2018.
  - De Management Body en het zogenaamde tweede echelon komt niet in aanmerking voor variabele beloning.
  - Het Senior Management en een deel van de Overige Identified Staff komt alleen over 2016 nog in aanmerking voor variabele beloning (met uitzondering van het tweede echelon).
  - Cao medewerkers kunnen in 2017 voor de laatste keer nog een variabele beloning (van maximaal 6,75% en gemiddeld 2,25% van het jaarsalaris) ontvangen op basis van hun beoordeling.
- Een beloningsbeleid hanteren met een salarisniveau vergelijkbaar met functies in de algemene markt.
- Aandacht hebben voor de maximale interne norm voor beloningsverhoudingen: het hoogste salaris bij de Volksbank is maximaal 10 keer zoveel als het gemiddelde salaris binnen de bank (eind 2016 is het hoogste salaris 6 keer zoveel als het gemiddelde salaris binnen de bank, dus binnen de norm).
- Werknemers zoeken die niet alleen voor het geld bij de Volksbank werken, maar omdat ze een uitdagende functie kunnen vervullen, ruimte hebben voor persoonlijke ontwikkeling en omdat ze een bijdrage willen leveren aan onze missie: bankieren met de menselijke maat.

Het beloningsbeleid van de Identified Staff

De Identified Staff van de Volksbank is geen homogene groep, maar is verdeeld over de organisatie en bestaat uit zowel boven cao medewerkers als cao medewerkers. Los van de beloning die per doelgroep verschilt, zijn er duidelijke regels voor de toekenning en de uitbetaling van beloningen aan Identified Staff. Deze regels voldoen aan de specifieke vereisten van de wet- en regelgeving en zijn vastgelegd in het beloningsbeleid. De uitvoering daarvan wordt gecontroleerd door de controleafdelingen (inclusief een onafhankelijke toetsing door Audit).

Het volgende geldt voor de Identified Staff zolang er variabele beloning wordt toegekend:
- De variabele beloning bestaat uit een direct deel en een uitgesteld deel, welke beide zijn gebaseerd op een éénjarige prestatieperiode;
- Zowel het directe deel als het uitgestelde deel worden voor 50% in contanten en voor 50% in fantoomaandelen uitgekeerd;
- Het directe deel is onvoorwaardelijk en bedraagt 60% van de totale variabele beloning. Bij de toekenning wordt door de werkgever loonbelasting ingehouden over het totale directe deel.
  - Na inhouding van de loonbelasting wordt van het resterende netto deel de helft uitgekeerd in contanten;
  - Na inhouding van de loonbelasting wordt van het resterende netto deel de helft in de vorm van fantoomaandelen toegekend. Hiervoor geldt een retentieperiode van een jaar, waarna de waarde op dat moment zal worden uitgekeerd in contanten. Het langer in bezit houden van de fantoomaandelen is niet mogelijk.
- Het uitgestelde deel is voorwaardelijk en bedraagt 40% van de totale variabele beloning. De hoogte van de definitieve toekenning is afhankelijk van de ontwikkelingen in de 'uitstel periode' en de redelijkheidstoets/ex post risicoanalyse. Bij de voorwaardelijke toekenning wordt nog geen loonbelasting ingehouden, dat gebeurt bij de onvoorwaardelijke toekenning. Het voorwaardelijk toegekende deel wordt gesplitst in 50% contanten en 50% fantoomaandelen.

- De uitstelperiode voor het deel in contanten (20%) is drie jaar. Na de redelijkheidstoets/ ex post risicoanalyse kan dit deel drie jaar na voorwaardelijke toekenning onvoorwaardelijk worden toegekend;
- De uitstelperiode voor het deel in fantoomaandelen (20%) is vier jaar. Na de redelijkheidstoets/ ex post risicoanalyse kan dit deel vier jaar na voorwaardelijke toekenning onvoorwaardelijk worden toegekend. Uitbetaling van de waarde van de fantoomaandelen op dat moment vindt plaats in contanten. Gezien de lange uitstelperiode is er geen retentieperiode toegepast. Die wordt beschouwd onderdeel te zijn van de uitstelperiode.

De Identified Staff 2016 van de Volksbank (72 personen) behoort tot één van onderstaande groepen:

Onderdeel	Functie	Aantal Identified Staff	Maximale variabele belonings als % van de vaste beloning
Management Body	Directie	5	0%
Senior Management (met uitzondering van tweede echelon)	Identified Staff die rapporteert aan de Management Body	46	20% over 2016 en daarna afgeschaft
Overig Identified Staff: Financial Markets	Medewerker Frontoffice	1	20% over 2016 en daarna afgeschaft
Overige Identified Staff: SNS Securities	Medewerkers Obligatiedesk en twee directieleden	11	Dit bedrijfsonderdeel is in juli 2016 verkocht en er is afgesproken dat er geen variabele beloning wordt toegekend over 2016
Overige Identified Staff	Medewerkers die materiële impact hebben op het risicoprofiel van de organisatie	9	Voor cao medewerkers 6,75% over 2016 en 2017 en daarna afgeschaft. Voor boven cao medewerkers 20% over 2016 en daarna afgeschaft

Eventuele bijzondere afspraken arbeidsvoorwaarden

De wet- en regelgeving bevat specifieke vereisten en restricties ten aanzien van gegarandeerde variabele beloning, retentie- en of welkomstpakketten, materiële ontslagvergoedingen en extra pensioen toekenningen, waaraan de Volksbank te allen tijde moet voldoen. Deze vereisten zijn vooral gericht op het voldoende rekening houden met de lange termijn belangen van de organisatie en dus ook dat de risico's op langere termijn in acht worden genomen (‘risk alignment’). De Volksbank heeft hieraan op de volgende wijze vervolg gegeven.

De Volksbank kent in de regel geen gegarandeerde variabele beloning (welkomstvergoeding), retentiebeloning en/of extra pensioen toe. Voor een toekenning, die alleen bij hoge uitzondering kan plaatsvinden, is toestemming vereist van de RvC (voor de Directie), respectievelijk de Directie (voor de overige medewerkers) met advies van HR. Het voorstel moet passen binnen de geldende wet- en regelgeving en moet zijn onderbouwd en de besluitvorming wordt vastgelegd voor de jaarlijkse evaluatie van het beloningsbeleid in de RvC.

Een ontslagvergoeding moet voldoen aan de vereisten van de Wbfo en is zodanig vormgegeven dat falen niet wordt beloond. Voor het toekennen van een ontslagvergoeding is toestemming vereist van de RvC (voor de Directie), respectievelijk de Directie (voor materiële ontslagvergoedingen voor overige medewerkers).

Voor Directie en boven cao medewerkers geldt dat het uitgangspunt is dat de medewerker gedurende de opzegtermijn niet wordt vrijgesteld van werkzaamheden, maar passende werkzaamheden zal verrichten.

Deel 2: Beloning Management Body, Senior Management en overige Identified Staff over 2016

Beloning Management Body 2016

in euro's	Vaste beloning[1]	Variabele beloning		Totaal
		Direct/ onvoorwaardelijk	Uitgesteld/ voorwaardelijk	Vast + variabel
Maurice Oostendorp	447.860	--	--	447.860
Alexander Baas	280.817	--	--	280.817
Annemiek van Melick	339.973	--	--	339.973
Rob Langezaal	339.973	--	--	339.973
Jeroen Dijst	135.840[2]	--	--	135.840
Martijn Wissels	187.828[3]	--	--	187.828
Totaal	**1.732.291**	**--**	**--**	**1.732.291**

1 Vaste beloning is jaarsalaris incl. vakantiegeld en 13e maand, de pensioentoeslag voor het inkomen boven de € 101.519 en eventuele andere toeslagen.

2 De beloning 2016 van de heer Dijst gaat over de periode van 1 augustus tot en met 31 december

3 De beloning 2016 van de heer Wissels gaat over de periode 1 januari tot 1 augustu s

Beloning Management Body (=statutaire directie), Senior Management en Overige Identified Staff

in euro's	Management Body	Senior Management	Overige Identified Staff
Aantal werknemers	5	46	21
Totaal vaste beloning over 2016	1.732.291	8.183.140	3.063.613
VARIABELE BELONING:			
Direct onvoorwaardelijk in contanten 30%	--	134.003	36.031
Direct onvoorwaardelijk in fantoomaandelen 30%	--	134.003	36.031
Uitgesteld voorwaardelijk in contanten 20%	--	89.335	24.021
Uitgesteld voorwaardelijk in fantoomaandelen 20%	--	89.335	24.021
Totaal variabele beloning over 2016	--	446.676	120.104
Totaal uitstaande onvoorwaardelijk toegekende beloning: directe deel in fantoomaandelen met een jaar retentieperiode[1]	--	134.003	36.031
Totaal uitstaande voorwaardelijk toegekende beloning: uitgestelde delen in contanten en fantoomaandelen	--	429.751	156.696
Totaal van de eerder voorwaardelijk toegekende beloning die is uitbetaald in 2016	--	25.500	102.867
Totaal van de eerder voorwaardelijk toegekende beloning die is verminderd in 2016 vanwege aanpassing aan de prestatie	--	--	--

1 Totaal na toekenning en uitbetaling in maart 2017. Hierin wordt de nieuwe toekenning over 2016 meegenomen. Het uitstaande deel (van voorgaande jaren) dat eveneens in maart 2017 wordt uitgekeerd, blijft buiten beschouwing. De bedragen van de uitstaande delen zijn incl. de medewerkers die inmiddels uit dienst zijn en/of geen Identified Staff meer zijn.

Eventuele bijzondere beloningen

In 2016 is er geen gegarandeerde variabele beloning (welkomstvergoeding), retentiebeloning en/of extra pensioen toegekend.

in euro's	Management Body	Senior Management	Overige Identified Staff
WELKOMSTVERGOEDINGEN TOEGEKEND IN 2016			
Totale hoogte van de welkomstvergoedingen	--	--	--
Aantal begunstigden	--	--	--
ONTSLAGVERGOEDINGEN TOEGEKEND IN 2016			
Totale hoogte van de ontslagvergoedingen	--	600.725[1]	--
Aantal begunstigden	--	2	--
Hoogste individuele uitkering	--	301.131	--
BIJ INDIENSTTREDING IN 2016 IN DE ARBEIDSOVEREENKOMST VASTGELEGDE ONTSLAGVERGOEDINGEN			
Totale hoogte van toekomstige ontslagvergoedingen	--	--	--
Aantal begunstigden	--	--	--
Aantal personen dat over 2016 een totale beloning (vast + variabel) van € 1 miljoen of meer heeft ontvangen	--	--	--

1 Vastgesteld in overeenstemming met de uitgangspunten van het geldende Sociaal Plan

Deel 3: Toezicht op beloning

In verband met de materiële impact van de Identified Staff op het risicoprofiel van de organisatie is er een "control framework" opgezet om toezicht te houden op de beloning en het beloningsbeleid van de Identified Staff. De controleafdelingen Risk en Compliance werken daarvoor in een Werkgroep Beloning samen met de stafafdelingen Finance, Juridische Zaken (JZ) en Human Resources (HR).

De werkzaamheden van de Werkgroep Beloning werden tot 1 januari 2017 getoetst door de Stuurgroep Beloning waar directieleden van de werkgroepleden in zaten onder voorzitterschap van de voorzitter van de directie van de Volksbank. In verband met de versimpeling van het beloningsbeleid door de afschaffing van de variabele beloning is de Stuurgroep Beloning per 1 januari 2017 afgeschaft en worden voorstellen van de Werkgroep Beloning na afstemming binnen de eigen disciplines direct voorgelegd aan de Directie van de Volksbank.

Audit toetst als controleafdeling onafhankelijk de vaststelling en toepassing van het beloningsbeleid. Besluitvorming over de beloning en het beloningsbeleid van de Identified Staff ligt vooral bij de RvC, op de uitvoering van de regelingen van cao medewerkers na, wat de verantwoordelijkheid van de Directie is. De RvC beslist ook over de totale som aan variabele beloning. Met ingang van 1 januari 2017 zijn de regelingen variabele beloning afgeschaft, alleen cao medewerkers kunnen nog één jaar langer op basis van hun beoordeling nog een eenmalige beoordelingstoeslag van maximaal 6,75% (gemiddeld 2,25%) van het jaarsalaris ontvangen. Per 1 januari 2018 is ook die laatste vorm van variabele beloning afgeschaft.

Om de onafhankelijkheid van medewerkers in controlefuncties zoveel als mogelijk te waarborgen hebben ze geen financiele prestatiedoelstellingen en zijn de prestatiedoelstellingen hoofdzakelijk gericht op de eigen functieinhoud. De eindverantwoordelijke directeuren van de controleafdelingen zijn Identified Staff net als de andere directieleden in hun managementteam. Alle andere medewerkers in controlefuncties zijn geen Identified Staff.

De Remuneratie en Nominatie Commissie (ReNomCo) die verantwoordelijk is voor de voorbereiding van de beslissingen van de RvC met betrekking tot beloning is in 2016 acht keer bij elkaar gekomen. Alle stukken voor de ReNomCo worden aangeleverd via de Directie.

Vaststellen van de Identified Staff

Aanwijzing van Identified Staff heeft plaatsgevonden op basis van één of meerdere van de 18 door Risk vastgestelde criteria, zoals de positie in de organisatie (bijvoorbeeld Lid van de Directie), het individueel of als lid van een commissie verantwoordelijk zijn voor een bepaald risico, en de hoogte van de beloning. Deze criteria zijn afgeleid van de technische reguleringsnorm van de Europese Bankenautoriteit (EBA) die voortvloeit uit de CRD IV Richtlijn kapitaalsvereisten.

Mutaties indienst, uitdienst en verschuivingen intern worden door HR gevolgd en gedurende het jaar verwerkt. Daarnaast wordt jaarlijks door de Werkgroep Beloning bekeken of de vaststelling nog correct is en wordt dit ter goedkeuring voorgelegd aan de RvC.

Over 2016 zijn 72 personen (voor een deel van het jaar of het gehele jaar) aangewezen als Identified Staff. Daaronder vallen ook externen die een Identified Staff positie bekleden.

Relatie tussen beloning en prestatie

Met iedere medewerker worden jaarlijks prestatiedoelstellingen afgesproken, ongeacht of er een regeling variabele beloning van toepassing is. Zolang er nog een regeling variabele beloning van toepassing is, dan is het behalen van die prestatiedoelstellingen een voorwaarde voor toekenning van variabele beloning en zijn de prestatiedoelstellingen onderverdeeld in financiële doelstellingen en niet-financiële doelstellingen.

Prestatiedoelstellingen moeten duidelijk en meetbaar zijn. Bij de vaststelling van de prestatiedoelstellingen worden alle stakeholders van de Volksbank in aanmerking genomen:

Onze ambitie

Iedere prestatiedoelstelling heeft een wegingsfactor uitgedrukt in een percentage van het totaal van 100%. Er gelden duidelijke kaders om het klantbelang te dienen en risico's te beperken. Voor controlefuncties gelden afwijkende doelstellingen om hun onafhankelijkheid te waarborgen.

De prestatiedoelstellingen 2016 van de Directie zijn gebaseerd op onderstaande thema's:

Thema's	Weging
1. Netto Compliant Klantengroei	15%
2. Klantbeleving	15%
3. Medewerkersbetrokkenheid	15%
4. Integrated Control Framework	15%
5. Strategie De Volksbank	15%
6. Manifest	15%
7. Balans tussen Sparen/Hypotheken	10%
Totaal	100%

Naast de realisatie van de prestatiedoelstellingen zijn er voor heel de Volksbank ook kaders vastgesteld, de zogenaamde 'Guiding Principles', voor de toekenning van variabele beloning. Indien niet wordt voldaan aan de Guiding Principles, dan kan de RvC besluiten om geen variabele beloning toe te kennen of de variabele beloning te verlagen. Beloning moet in alle gevallen invulling geven aan onze missie en de realisatie van de (lange termijn) strategie van de Volksbank.

Ex ante en ex post risicoanalyse

De controleafdelingen voeren aan het begin van het prestatiejaar een ex ante risico analyse uit om te borgen dat de prestatiedoelstellingen zijn opgesteld en dat ze voldoen aan de gestelde criteria.

Hieronder volgen de vijf stappen van de ex ante risico analyse:

1. Beoordeling van de methodiek om Identified Staff te bepalen en controle of de Identified Staff lijst correct is;
2. Evaluatie van algemene vereisten voor Identified Staff;
3. Evaluatie van de prestatiedoelstellingen zoals die voor de Management Body, het Senior Management en de overige Identified Staff zijn vastgesteld in aanvulling op de onder 2 genoemde zaken;
4. Evaluatie van de prestatiedoelstellingen zoals die voor de controlefuncties zijn vastgesteldin aanvulling op de onder 2 genoemde zaken;
5. Controle of de Guiding Principles met betrekking tot de variabele beloning nog actueel zijn.

Aan het eind van de prestatieperiode voeren de controleafdelingen een ex post risicoanalyse uit. De ex post risico analyse richt zich op de vaststelling van de variabele beloning over het voorgaande jaar en de uitgestelde (voorwaardelijke) delen variabele beloning uit eerdere jaren. Er wordt (via steekproef) gekeken of de voorgestelde variabele beloning op de juiste wijze is vastgesteld. Tevens wordt onderzocht of er aanleiding is om de toe te kennen variabele beloning neerwaarts bij te stellen of om reeds toegekende variabele beloning terug te vorderen. Daarbij wordt onder andere gekeken naar eventuele gevolgen van handelingen van Identified Staff die zich in de uitstelperiode ('deferral' periode) openbaren en die een nieuw beeld werpen op de handelingen in de eerdere prestatieperiodes. Aan de hand hiervan wordt geadviseerd of de variabele beloning kan worden toegekend of neerwaarts aangepast moet worden.

Indien de uitkering van variabele beloning heeft plaatsgevonden op basis van onjuiste informatie over het bereiken van de aan de variabele beloning ten grondslag liggende doelen of over de omstandigheden waarvan de variabele beloning afhankelijk was gesteld, dan kan de gehele of een deel van de variabele beloning worden teruggevorderd, ook nadat deze onvoorwaardelijk is toegekend en uitgekeerd (claw back). De vordering kan namens de Volksbank ook worden ingesteld door de RvC.