

de volksbank

Beloningen Identified Staff 2017

2017

Inleiding

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 2017 en in het derde deel wordt een toelichting op het toezicht op beloning gegeven.

De Volksbank N.V. (de Volksbank) rapporteert jaarlijks in het kader van Pillar 3 zoals opgenomen in deel 8 van de CRR en de Regeling beheerst beloningsbeleid Wft 2017 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.

De belangrijkste beloningsontwikkelingen in 2017:

- Per 1 mei is voor alle medewerkers (inclusief Directie) een cao-verhoging van 1% doorgevoerd.
- Eind 2017 hebben de cao-partijen een nieuwe cao gesloten voor drie jaar (1 januari 2018 tot en met 31 december 2020). De salarissen worden in deze drie jaar structureel met in totaal 4,75% verhoogd (2018: 1,25%, 2019: 1,75% en 2020: 1,75%). In de jaren 2018 tot en met 2020 wordt ieder jaar een eenmalige uitkering gegeven van 0,75% van het jaarinkomen.
- De pensioenpremie die de werkgever betaalt, wordt voortaan jaarlijks vastgesteld op basis van een vaste formule van het pensioenfonds. Deze premie is gemaximeerd op 24% van de loonsom. De uitvoeringskosten van iets meer dan een miljoen worden daarnaast apart bij de werkgever in rekening gebracht. De werknemersbijdrage is verhoogd van 4,5% naar 5% van de pensioengrondslag. Indien de benodigde premie lager is dan 22%, dan wordt het verschil tussen de benodigde premie en de 22% teruggegeven aan de medewerkers.
- Alleen over 2017 kunnen cao medewerkers nog een variabele beloning (van maximaal 6,75% en gemiddeld was dit de afgelopen jaren 2,25% van het jaarsalaris) ontvangen op basis van hun beoordeling. Per 1 januari 2018 is ook deze laatste vorm van variabele beloning afgeschaft.

De Remuneratie en Nominatie Commissie (ReNomCo) heeft, daar waar van toepassing, de besluitvorming ten aanzien van de onderwerpen remuneratie en nominatie voor de RvC voorbereid en bestond in 2017 uit drie leden van de RvC, te weten: de heer L.J. Wijngaarden (voorzitter), mevrouw M.R. Milz en de heer J.C.M. van Rutte.

Deel 1: Beloningsbeleid

Het beloningsbeleid van de Volksbank is in lijn met ons Manifest, onze strategie van gedeelde waarde (we houden bij alles wat we doen rekening met klanten, maatschappij, medewerkers en aandeelhouder), ons profiel van een maatschappelijke bank met laag risico activiteiten.

De uitgangspunten van ons beloningsbeleid zijn:

1. Voor onze organisatie is het van belang dat de arbeidsvoorwaarden marktconform (het gemiddelde in de markt) zijn, en een faire kostprijs mogelijk maken voor onze klanten. Voor onze medewerkers is het ook van belang dat hun arbeidsvoorwaarden marktconform zijn. Dat zorgt ervoor dat ze financieel weerbaar zijn, beloond worden voor hun investering in kennis en competenties en voor hun inzet, prestaties en flexibel blijven in hun loopbaan binnen en buiten het bedrijf.
2. Successen realiseren we samen. Om die onderlinge verbondenheid te benadrukken hebben we afgesproken dat het hoogste salaris bij de Volksbank maximaal 10 keer zoveel is als het gemiddelde salaris binnen de bank.
3. Diversiteit in opvatting, werkwijze en inbreng waarderen wij, omdat we geloven dat het een positieve invloed heeft op het realiseren van onze doelstellingen.
4. Nut gaat voor rendement. Ken je klant, versta je vak en toon lef. Dat wordt gewaardeerd en telt mee in je beoordeling en dus ook je beloning (doorgroei).
5. De continuïteit van onze organisatie is zeer belangrijk om de dienstverlening naar de klant te kunnen garanderen. Daarbij past het sturen op de korte én langere termijn. De beloning moet aansluiten bij ons lage risicoprofiel en beheerste bedrijfsvoering.
6. Als de beoordeling (van de realisatie van de gemaakte afspraken in het kader van de strategie en het Manifest) daar aanleiding toe geeft en de medewerker nog niet het eindsalaris heeft bereikt van zijn functie, dan ontvangt de medewerker per 1 januari een salarisverhoging.

De arbeidsvoorwaarden willen we zo simpel en duurzaam mogelijk maken en we zijn er transparant over

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 de uitvoering daarvan wordt gecontroleerd door de controleafdelingen (inclusief een onafhankelijke toetsing door Audit).

De Identified Staff (53 personen) is onderverdeeld in drie groepen:

Onderdeel	Functie	Aantal identified staff	Maximale variabele beloning als % van de vaste beloning	
1	Management Body	Directie	5	0%
2	Senior Management	Identified Staff die rapporteert aan de Management Body	38	0%
3	Overige Identified Staff	Boven cao medewerkers die materiële impact hebben op het risicoprofiel van de organisatie	6	0%
		Cao medewerkers die materiële impact hebben op het risicoprofiel van de organisatie	4	Beoordelingstoeslag 6,75% over 2017, daarna afgeschaft

Voor de toekenning van de beoordelingstoeslag over 2017 aan de vier cao medewerkers en voor vrijval variabele beloning Identified Staff uit eerdere jaren wordt de van toepassing zijnde wet- en regelgeving gevolgd. Dat betekent onder andere dat de toekenning voor 50% in contanten en voor 50% in fantoomaandelen zal plaatsvinden en dat de toekenning bestaat uit een direct deel van 40% en een uitgesteld deel van 60%. Aan het onvoorwaardelijk toekennen van uitgestelde delen zal een redelijkheidstoets/ ex post risicoanalyse vooraf gaan.

Deel 2: Beloning Management Body, Senior Management en overige Identified Staff over 2017

Beloning Management Body

In euro's	Vaste beloning ¹	Variabele beloning		Totaal
		Direct / onvoorwaardelijk	Uitgesteld / voorwaardelijk	
Maurice Oostendorp	€ 452.286,04	€ 0	€ 0	€ 452.286,04
Alexander Baas	€ 283.550,30 ²	€ 0	€ 0	€ 283.550,30
Annemiek van Melick	€ 343.312,03	€ 0	€ 0	€ 343.312,03
Rob Langezaal	€ 343.312,03	€ 0	€ 0	€ 343.312,03
Jeroen Dijkstra	€ 343.312,03	€ 0	€ 0	€ 343.312,03
Totaal	€ 1.765.772,43	€ 0	€ 0	€ 1.765.772,43

1 Vaste beloning is jaarsalaris incl. vakantiegeld en 13e maand, de pensioentoeslag voor het inkomen boven de € 103.317 en eventuele andere toeslagen.

2 Niet gelijkgetrokken aan de andere beloning van de andere directieleden in verband met de werking Wbfo.

Beloning Management Body¹, Senior Management en Overige Identified Staff

In euro's	Management Body	Senior Management	Overige Identified Staff
Aantal medewerkers	5	38	10
Totaal vaste beloning over 2017	€ 1.765.772	€ 7.020.778	€ 1.623.746
Variabele beloning:			
Direct onvoorwaardelijk in contanten 30%	€ 0	€ 0	€ 4.819
Direct onvoorwaardelijk in fantoomaandelen 30%	€ 0	€ 0	€ 4.819
Uitgesteld voorwaardelijk in contanten 20%	€ 0	€ 0	€ 3.213
Uitgesteld voorwaardelijk in fantoomaandelen 20%	€ 0	€ 0	€ 3.213
Totale variabele beloning over 2017	€ 0	€ 0	€ 16.065
Totaal uitstaande onvoorwaardelijk toegekende beloning: directe deel in fantoomaandelen met een jaar retentieperiode	€ 0	€ 0	€ 4.819
Totaal uitstaande voorwaardelijk toegekende beloning: uitgestelde delen in contanten en fantoomaandelen	€ 0	€ 444.492	€ 169.912
Totaal van de eerder voorwaardelijk toegekende beloning die is uitbetaald in 2017	€ 0	€ 0	€ 112.819
Totaal van de eerder voorwaardelijk toegekende beloning die is verminderd in 2017 vanwege aanpassing aan de prestatie	€ 0	€ 0	€ 0

1 Statutaire directie

Eventuele bijzondere beloningen

In 2017 is er geen gegarandeerde variabele beloning (welkomstvergoeding), retentiebeloning en/of extra pensioen toegekend.

Eventuele bijzondere vergoedingen

In euro's	Management Body	Senior Management	Overige Identified Staff
WELKOMSTVERGOEDINGEN TOEGEKEND IN 2017			
Totale hoogte van de welkomstvergoedingen	€ 0	€ 0	€ 0
Aantal begunstigden	0	0	0
Ontslagvergoedingen toegekend in 2017			
Totale hoogte van de ontslagvergoedingen	€ 307.000	€ 898.890	€ 446.825
Aantal begunstigden	1	6	3
Hoogste individuele toekenning	€ 307.000	€ 315.000	€ 267.881
Bij indiensttreding in 2017 in de arbeidsovereenkomst vastgelegde ontslagvergoedingen			
Totale hoogte van toekomstige ontslagvergoedingen	€ 0	€ 0	€ 0
Aantal begunstigden	0	0	0
Aantal personen dat over 2017 een totale beloning (vast + variabel) van 1 miljoen euro of meer heeft ontvangen			
	0	0	0

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).

Voor de medewerkers in de controlefuncties zijn de prestatiedoelstellingen 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. 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 Volksbank heeft geen regelingen variabele beloning, alleen cao medewerkers kunnen over 2017 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.

De ReNomCo die verantwoordelijk is voor de voorbereiding van de beslissingen van de RvC met betrekking tot beloning is in 2017 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 Bankautoriteit (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 van de groep Identified Staff nog correct is en wordt dit ter goedkeuring voorgelegd aan de RvC.

Over 2017 zijn 53 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

Iedere medewerker maakt afspraken op prestaties, gedrag en ontwikkeling. De realisatie van die afspraken leidt tot een beoordeling. Indien de beloning van de medewerker nog niet op het schaalmaximum zit, kan vanuit de beoordeling een salarisverhoging volgen. Beloning moet in alle gevallen invulling geven aan onze missie 'Bankieren met de menselijke maat' en de realisatie van de (lange termijn) strategie van de Volksbank.

Ex ante en ex post risicoanalyse

De controleafdelingen voeren 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 vastgesteld in aanvulling op de onder 2 genoemde zaken;
5. Controle of de Guiding Principles met betrekking tot de variabele beloning (vrijval uit eerder toegekende jaren) nog actueel zijn.

Aan het eind van de prestatieperiode voeren de controleafdelingen een ex post risicoanalyse uit.

De ex post risico analyse richt zich nu de variabele beloning is afgeschaft, op de vrijval van variabele beloning die eerder is toegekend over voorgaande jaren. Er 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 vrijval van variabele beloning kan worden toegekend of neerwaarts aangepast moet worden.

Indien een 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. Daarnaast wordt beoordeeld of toekenning van een salarisverhoging in overeenstemming is met de beheerste bedrijfsvoering. Dit betreft alleen een marginale toetsing.