

Beloningen Identified Staff 2018

2018

INLEIDING

De Volksbank N.V. (de Volksbank) rapporteert jaarlijks in het kader van Pillar 3 over de beloning en het beloningsbeleid van de personen die materiële impact hebben op het risicoprofiel van de organisatie (Identified Staff) zoals opgenomen in deel 8 van de CRR en de Regeling beheerst beloningsbeleid Wft 2017. 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 2018, en in het derde deel wordt een toelichting op het toezicht op beloning gegeven.

De belangrijkste beloningsontwikkelingen in 2018:

- Per 1 januari 2018 is de laatste regeling variabele beloning bij de Volksbank (de beoordelingstoeslag vanuit de cao) afgeschaft.
- Alle medewerkers (inclusief Directie) hebben vanuit de cao per 1 mei 2018 een structurele salarisverhoging ontvangen van 1,25% en per 1 maart 2018 een eenmalige uitkering van 0,75%.
- Er is een nieuw beloningsbeleid de Volksbank opgesteld dat op alle medewerkers van toepassing is. De ingangsdatum is 1 mei 2018.

Afgelopen jaar is besloten om de naam van de Remuneratie en Nominatie Commissie (ReNomCo) te wijzigen in Mens en Organisatie Commissie (MOCO). Met deze naamswijziging benadrukken we de veranderende rol van deze commissie. De MOCO houdt toezicht op beleid en toepassing daarvan met betrekking tot thema's die de medewerkers en organisatie raken (de werkgeversrol). Dat is breder dan de focus op remuneratie en nominatie van bestuurders in voorgaande jaren. De RvC hanteert een brede definitie van de werkgeversrol, waardoor er aandacht wordt besteed aan (i) de primaire werkgeverstaken ten opzichte van de bestuurders (ii) het functioneren van het bestuur als team (iii) kwaliteit en continuïteit van de RvC zelf alsmede (iv) toezicht op talentmanagement en (v) toezicht op de wijze waarop de bestuurders hun werkgeversrol uitoefenen. Refererend aan de strategie wordt de Directie door de RvC gechallenged als het gaat om cruciale taken, zoals het borgen van een kwalitatief en kwantitatief goed medewerkersbestand.

De commissie heeft, daar waar van toepassing, de besluitvorming ten aanzien van de onderwerpen op het gebied van mens en organisatie voor de RvC voorbereid. Eind 2018 bestond de commissie uit drie leden van de RvC, te weten: Monika Milz (voorzitter MOCO), Jan van Rutte en Aloys Kregting.

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) en 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 algemene 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.
7. 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. Er zijn aparte 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, dit jaar bestaande uit in totaal 61 personen, waarvan sommigen voor een gedeelte van het jaar, is onderverdeeld in drie groepen:

	Onderdeel	Functie	Aantal identified staff	Maximale variabele beloning als % van de vaste beloning
1	Management Body	Statutaire Directie	5	0%
2	Senior Management	Identified Staff die rapporteert aan de Management Body	37	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	13	0%

Voor de vrijval variabele beloning Identified Staff uit eerdere jaren wordt de van toepassing zijnde wet- en regelgeving gevolgd. Dat betekent onder andere dat aan het onvoorwaardelijk toekennen van uitgestelde delen een redelijkheidstoets/ex post risicoanalyse vooraf zal gaan.

DEEL 2: BELONING MANAGEMENT BODY, SENIOR MANAGEMENT EN OVERIGE IDENTIFIED STAFF OVER 2018

Beloning Management Body

In euro's	Vaste beloning ¹	Variabele beloning		Totaal
		Direct / onvoorwaardelijk	Uitgesteld / voorwaardelijk	Vast + variabel
Maurice Oostendorp	€460.919,24	€0	€0	€460.919,24
Alexander Baas	€288.712,62 ²	€0	€0	€288.712,62
Annemiek van Melick	€349.555,61	€0	€0	€349.555,61
Jeroen Dijst	€349.555,61	€0	€0	€349.555,61
Marinka van der Meer ³	€91.593,87	€0	€0	€91.593,87
Totaal	€1.540.336,95	€0	€0	€1.540.336,95

1 Vaste beloning is jaarsalaris incl. vakantiegeld en 13e maand, de pensioentoeslag voor het inkomen boven de € 105.075 en eventuele andere toeslagen.

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

3 Vanaf 28 september 2018

Beloning Management Body (=statutaire directie), Senior Management en Overige identified staff

In euro's	Management Body	Senior Management	Overige Identified Staff
Aantal medewerkers	5	37	19
Totaal vaste beloning over 2018	€1.540.336	€6.026.465	€2.036.681
Variabele beloning:			
Direct onvoorwaardelijk in contanten 30%	€0	€0	€0
Direct onvoorwaardelijk in fantoomaandelen 30%	€0	€0	€0
Uitgesteld voorwaardelijk in contanten 20%	€0	€0	€0
Uitgesteld voorwaardelijk in fantoomaandelen 20%	€0	€0	€0
Totale variabele beloning over 2018	€0	€0	€0
Totaal uitstaande onvoorwaardelijk toegekende beloning: directe deel in fantoomaandelen met een jaar retentieperiode ¹	€0	€0	€0
Totaal uitstaande voorwaardelijk toegekende beloning: uitgestelde delen in contanten en fantoomaandelen ¹	€0	€287.922	€93.676
Totaal van de eerder voorwaardelijk toegekende beloning die is uitbetaald in 2018	€0	€0	€33.390
Totaal van de eerder voorwaardelijk toegekende beloning die is verminderd in 2018 vanwege aanpassing aan de prestatie	€0	€0	€0

1 Totaal na toekenning en uitbetaling in maart 2019. Het uitstaande deel (van voorgaande jaren) dat in maart 2019 wordt uitgekeerd, blijft buiten beschouwing. De bedragen van de uitstaande delen zijn inclusief de medewerkers die inmiddels uit dienst zijn en/of geen Identified Staff meer zijn.

EVENTUELE BIJZONDERE BELONINGEN

In 2018 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 2018			
Totale hoogte van de welkomstvergoedingen	€0	€0	€0
Aantal begunstigden	0	0	0
Ontslagvergoedingen toegekend in 2018			
Totale hoogte van de ontslagvergoedingen	€0	€0	€86.655
Aantal begunstigden	-	-	1
Hoogste individuele toekenning	€0	€0	€86.655
Bij indiensttreding in 2018 in de arbeidsovereenkomst vastgelegde ontslagvergoedingen			
Totale hoogte van toekomstige ontslagvergoedingen	€0	€0	€0
Aantal begunstigden	0	0	0
Aantal personen dat over 2018 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 en Human Resources.

Voor de medewerkers in controlefuncties zijn de prestatiedoelstellingen gericht op de eigen functieinhoud. De eindverantwoordelijke directeuren van de controleafdelingen zijn Identified Staff, 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. De uitvoering van de regelingen van cao-medewerkers is de verantwoordelijkheid van de Directie. De Volksbank heeft geen regelingen variabele beloning.

De MOCO, verantwoordelijk voor de voorbereiding van de beslissingen van de RvC met betrekking tot beloning, is in 2018 zes keer bij elkaar gekomen. Alle stukken voor de MOCO worden aangeleverd via de Directie.



VASTSTELLEN VAN IDENTIFIED STAFF

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

Mutaties indienst, uitdienst en interneoverplaatsingen 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 2018 zijn 61 personen (sommigen voor een gedeelte van het 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 eindwaardering. Indien de beloning van de medewerker nog niet op het schaalmaximum zit, kan naar aanleiding van de eindwaardering een salarisverhoging volgen. Beloning moet in alle gevallen invulling geven aan onze missie 'Bankieren met de menselijke maat' en de realisatie van de (langetermijn)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 aan de gestelde criteria voldoen.

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 (alleen 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 (in eerdere jaren) 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 eengedeelte 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.

