

Beloningen Identified Staff 2015



SNS BANK N.V.

ASN  BANK


BLG
wonen

RegioBank

 SNS

Zwitserleven

SNS BANK N.V.: BELONGING IDENTIFIED STAFF 2015

INLEIDING

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

De rapportage bestaat uit twee delen. Het eerste deel beschrijft de governance rondom beloning en het beloningsbeleid en in het tweede deel wordt gerapporteerd over de beloning van Identified Staff over 2015. De Identified Staff is onderverdeeld in drie groepen:

1. Management Body, die bestaat uit de statutaire directie van SNS Bank (Directie) en tot de verplaatsing (per 1 oktober 2015) de Raad van Bestuur (RvB) SNS REAAL (8 personen);
2. Senior Management, dat bestaat uit de Identified Staff die rapporteert aan de Management Body (49 personen);
3. Overige Identified Staff (15 personen).

GOVERNANCE EN HET BELONINGSBELEID

Het beloningsbeleid van de Identified Staff is vastgelegd in het Groepsbeleid Beloning SNS Bank N.V. en is gebaseerd op de daarin genoemde uitgangspunten voor beloning die gelden voor alle onderdelen en groepen van SNS Bank. Die uitgangspunten zijn:

- het beloningsbeleid voldoet aan de geldende wet- en regelgeving;
- het beloningsbeleid kenmerkt zich door aandacht voor alle stakeholders van de onderneming; klanten, werknemers, aandeelhouder en de maatschappij en gaat uit van de menselijke maat;
- het beloningsbeleid dient bij te dragen aan een gezond evenwicht tussen de opbrengsten en rentabiliteit van de organisatie enerzijds en de kosten van arbeid en onze positie op de arbeidsmarkt anderzijds;
- de beloning is transparant;
- de beloning past bij het risicoprofiel van SNS Bank en het risicoprofiel van betrokken functiehouder;
- het beleid is in overeenstemming met en draagt bij aan een degelijke en doeltreffende risicobeheersing en moedigt niet aan tot het nemen van meer risico's dan voor de onderneming aanvaardbaar is;
- het totale beloningspakket doet recht aan de gevraagde output van de betreffende functiehouder;
- het beleid ondersteunt het aantrekken en behouden van goede mensen, daarbij rekening houdend met de specifieke positie van SNS Bank;
- het beleid draagt bij aan de realisatie van de strategie en lange termijn belangen van SNS Bank;
- er bestaat een passende verhouding tussen de vaste- en de variabele beloning;
- het beleid is zo consistent mogelijk voor de gehele groep om uitwisselbaarheid en doorstroom van werknemers te bevorderen.

GOVERNANCE

In verband met de mogelijke materiele 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 Management en Compliance werken daarvoor in een Werkgroep Beloning samen met de stafafdelingen Finance, Juridische Zaken en P&O. De werkzaamheden van de Werkgroep Beloning worden getoetst door de Stuurgroep Beloning waar directieleden van de werkgroepleden in zitten onder voorzitterschap van de voorzitter van de directie van SNS Bank.

Audit toetst als controleafdeling onafhankelijk de vaststelling en toepassing van het beloningsbeleid en de eindverantwoordelijke directeur van Audit neemt zonder stemrecht ook deel aan de Stuurgroep Beloning. 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 RvC beslist ook over de totale som aan variabele beloning.

De Remuneratie en Nominatie Commissie (ReNomCo) die verantwoordelijk is voor de voorbereiding van de beslissingen van de RvC met betrekking tot beloning is in 2015 acht keer bij elkaar gekomen. Alle stukken voor de ReNomCo worden aangeleverd via de Directie.

Om de onafhankelijkheid van medewerkers in controlefuncties zoveel als mogelijk te waarborgen hebben zij geen financiële prestatiedoelstellingen en zijn de prestatiedoelstellingen vooral gericht op de eigen functieinhoud.

De eindverantwoordelijke directeuren van de controleafdelingen zijn Identified Staff net als de andere directeuren in hun managementteam. Alle andere medewerkers in controlefuncties zijn geen Identified Staff.

VASTSTELLEN VAN DE IDENTIFIED STAFF

De Identified Staff van SNS Bank is vastgesteld met een door Risk Management opgestelde matrix die is 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 P&O 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 2015 zijn 72 medewerkers van SNS Bank (voor een deel van het jaar of het gehele jaar) aangewezen als Identified Staff. Aanwijzing heeft plaatsgevonden op basis van één of meerdere van de 18 door Risk Management vastgestelde criteria, zoals de positie in de organisatie (zoals Lid van de Directie), het individueel of als lid van een commissie verantwoordelijk zijn voor een bepaald risico en de hoogte van de beloning.

RELATIE TUSSEN BELONING EN PRESTATIE

Met iedere medewerker worden jaarlijks prestatiedoelstellingen afgesproken, ongeacht of er een regeling variabele beloning van toepassing is. Indien er een regeling variabele beloning van toepassing is, dan is het behalen van die prestatiedoelstellingen een voorwaarde voor toekenning van variabele beloning.

Prestatiedoelstellingen moeten duidelijk en meetbaar zijn. Bij de vaststelling van de prestatiedoelstellingen worden, indien relevant en mogelijk, alle stakeholders van SNS Bank in aanmerking genomen:

- klanten;
- medewerkers;
- de Nederlandse Staat als enig aandeelhouder;
- de maatschappij.

Jaarlijks worden er door de Directie richtlijnen vastgesteld voor de prestatiedoelstellingen van de boven cao medewerkers. De prestatiedoelstellingen zijn onderverdeeld in financiële doelstellingen en niet-financiële doelstellingen. Iedere prestatiedoelstelling heeft een wegingsfactor uitgedrukt in een percentage van het totaal van 100%. Afhankelijk van de functie varieert de verhouding tussen de financiële doelstellingen en de niet financiële doelstellingen. Daarbij 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 van de Directie waren voor 2015:

Target	Prestatiejaar 2015		Prestatiejaar 2016		
	KPI	Weging ¹	Target	KPI	Weging ¹
30% financieel	1 Netto resultaat SNS Bank N.V.	20%	0% financieel		
	2 Return on Equity (ROE)	5%			
	3 Cost over assets	5%			
70% niet financieel	4 Klantbelang	20%	100% niet financieel	1 Netto Compliant Klantgroei	15%
	5 Werknemerstevredenheid	10%		2 Klantbeleving	15%
	6 Manifest	10%		3 Medewerkersbetrokkenheid	15%
	7 Marktaandeel	10%		4 Integrated Control Framework	15%
	8 Strategische projecten	20%		5 Nieuwe strategie SNS Bank	15%
				6 Manifest	15%
				7 Balans tussen Sparen/Hypotheken	10%
Totaal		100%			100%

1 De weging is het gemiddelde van de Directieleden.

Naast de realisatie van de prestatiedoelstellingen zijn er voor heel SNS Bank ook kaders, de zogenaamde 'Guiding Principles', vastgesteld 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 een bijdrage leveren aan onze missie en de realisatie van de (lange termijn) strategie van SNS Bank.

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.

De ex ante risico analyse bestaat uit vijf stappen:

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 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 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 SNS Bank ook worden ingesteld door de RvC.

HET BELONINGSBELEID VAN DE IDENTIFIED STAFF

De Identified Staff van SNS Bank is geen homogene groep, maar is verdeeld over de organisatie en bestaat uit zowel directeuren als cao medewerkers. Los van de beloning die per doelgroep zal verschillen, zijn er duidelijke regels voor de toekenning en de uitbetaling van beloningen aan Identified Staff. Dit beleid is vastgelegd in het Groepsbeleid Beloning SNS Bank N.V. en de uitvoering daarvan wordt gecontroleerd door de controleafdelingen (incl. een onafhankelijke toetsing door Audit).

Het volgende geldt voor Identified Staff:

- De variabele beloning, indien van toepassing, 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 er 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 het resterende netto deel de helft in de vorm van fantoom aandelen 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 fantoom aandelen 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% fantoom aandelen.
 - 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 fantoom aandelen (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 fantoom aandelen 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 2015 van SNS Bank (72 medewerkers) behoort tot één van onderstaande groepen:

Onderdeel	Functie	Aantal Identified Staff	Variabele belonings als % van de vaste beloning
Management Body	Directie + RvB SNS REAAL	8	0%
Senior Management	Identified Staff die rapporteert aan de Management Body	49	maximaal 20% en 0% voor medewerkers die onder het bonusverbod vallen
Overig Identified Staff: Financial Markets	Medewerker Frontoffice	1	maximaal 40%, waarbij het gemiddelde van het bedrijfsonderdeel niet hoger mag zijn dan 20%
Overige Identified Staff: SNS Securities	Traders Obligatiedesk en twee directieleden	11	0-maximaal 50%, waarbij het gemiddelde van het bedrijfsonderdeel niet hoger mag zijn dan 20%
Overige Identified Staff	Medewerkers die materiële impact kunnen hebben op het risicoprofiel van de organisatie en cao	3	maximaal 6,75 en boven cao maximaal 20%

DE BELANGRIJKSTE BELONINGSONTWIKKELINGEN IN 2015

- Voor alle medewerkers is een cao-verhoging doorgevoerd van 0,3% per 1 januari 2015 en 1% per 1 juli 2015;
- Er is besloten om de maatregelen uit de Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen (Wbfo) per 1-1-2015 te implementeren. Dat betekent dat naast de Raad van Bestuur (van SRH) en Directie ook voor een aantal Identified Staff medewerkers één of meerdere van de volgende maatregelen geldt:
 1. Verbod op variabele beloning;
 2. Bevriezing van het vaste jaarinkomen (m.u.v. collectieve verhogingen);
 3. Maximering van de vertrekvergoeding op één vast jaarsalaris.
- Op grond van de Wbfo is de variabele beloning (daar waar nog van toepassing) per 1-1-2015 gemaximeerd op 20% van het individuele jaarinkomen. Voor twee bedrijfsonderdelen geldt een wettelijk toegestane uitzondering en geldt per 1-1-2015 een maximale variabele beloning van gemiddeld 20% voor de betreffende medewerkers met een regeling variabele beloning. De variabele beloning per individu zal echter nooit hoger zijn dan 50%.
- Het salaris van de voorzitter van de Directie is verlaagd tot € 396.000

De ReNomCo heeft (daar waar van toepassing) de besluitvorming voorbereid en bestond tot 1 oktober 2015 uit vier leden van de RvC, te weten: mevrouw C.M. Insinger, mevrouw M.R. Milz, de heer J.J. Nootgedagt en heer L.J. Wijngaarden (voorzitter). Vanaf 1 oktober 2015 bestaat de ReNomCo uit drie leden van de RvC, te weten: mevrouw M.R. Miltz, de heer L.J. Wijngaarden (voorzitter) en de heer J.C.M. van Rutte.

EVENTUELE BIJZONDERE AFSPRAKEN ARBEIDSVOORWAARDEN

Onder bijzondere afspraken over arbeidsvoorwaarden verstaat SNS Bank gegarandeerde variabele beloning, retentie- en of welkomstpakketten, materiële ontslagvergoedingen en discretionair pensioen. Wet- en regelgeving bevat hiervoor specifieke vereisten en restricties, waaraan SNS Bank 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'). SNS Bank heeft hieraan op de volgende wijze vervolg gegeven.

SNS Bank kent in de regel geen gegarandeerde variabele beloning (welkomstvergoeding) toe. Alleen bij indiensttreding van nieuwe medewerkers kan in het eerste jaar na indiensttreding een gegarandeerde variabele beloning worden toegekend. Voorwaarde hiervoor is dat de werkgever op het moment van toekennen beschikt over een gezond toetsingsvermogen, gezonde solvabiliteitsmarge of gezond eigen vermogen en dit op grond van wet- en regelgeving is toegestaan.

Voor het toekennen van een gegarandeerde variabele beloning is toestemming vereist van de RvC (voor de Directie), respectievelijk de Directie (voor de overige medewerkers) met advies van P&O. Het voorstel moet worden onderbouwd en de besluitvorming wordt vastgelegd voor de jaarlijkse evaluatie van het beloningsbeleid in de RvC.

SNS Bank kent in de regel geen retentiebeloning toe. Een dergelijke afspraak kan alleen worden gemaakt als is voldaan aan de bepalingen inzake retentiebeloningen zoals vermeld in de Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen (Wbfo). Toegekende retentiebeloningen worden 1x per jaar schriftelijk gerapporteerd aan de controleafdelingen en worden besproken in de ReNomCo. Voor het toekennen van een retentiebeloning is voorafgaande toestemming vereist van de RvC (voor de Directie), respectievelijk de Directie (voor de overige medewerkers). Deze toestemming wordt in een besluit vastgelegd.

Daar waar sprake is van vereiste toestemming van de Directie wordt de besluitvorming van toekenningen van € 50.000 of meer per persoon, 1x per jaar besproken met de RvC bij de evaluatie van het beloningsbeleid.

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

BELONING MANAGEMENT BODY, SENIOR MANAGEMENT EN OVERIG IDENTIFIED STAFF OVER 2015

Beloning Management Body 2015

in duizenden euro's	Vaste beloning ¹	Variabele beloning		Totaal
		Direct/ voorwaardelijk	Uitgesteld/ voorwaardelijk	Vast + variabel
Maurice Oostendorp	485	--	--	485
Alexander Baas	277	--	--	277
Annemiek van Melick	335	--	--	335
Rob Langezaal	335	--	--	335
Martijn Wissels	314	--	--	314
Gerard van Olphen (tot 27-7-2015)	354	--	--	354
Dick Okhuijsen (tot 1-10-2015)	374	--	--	374
Wim Henk Steenpoorte (tot 1-10-2015)	374	--	--	374
Totaal	2.848	--	--	2.848

1 De vaste beloning is het vaste jaarsalaris inclusief vakantiegeld, dertiende maand, de salaristoelage als compensatie voor het wegvallen van de pensioenopbouw boven de € 100.000, eventuele andere toeslagen en de bijdrage in de ziektekostenverzekering.

Beloning Management Body, Senior Management en Overige Identified Staff

in duizenden euro's	Management Body	Senior Management	Overige Identified Staff
Aantal werknemers	8	49	15
Totaal vaste beloning over 2015	2.848	8.253	4.313
VARIABLE BELONING:			
Direct onvoorwaardelijk in contanten 30%	--	194	36
Direct onvoorwaardelijk in fantoom aandelen 30%	--	194	36
Uitgesteld voorwaardelijk in contanten 20%	--	130	24
Uitgesteld voorwaardelijk in fantoom aandelen 20%	--	130	24
Totaal variabele beloning	--	648	120
Totaal uitstaande onvoorwaardelijk toegekende beloning: directe deel in fantoom aandelen met een jaar retentieperiode ¹	--	194	36
Totaal uitstaande voorwaardelijk toegekende beloning: uitgestelde delen in contanten en fantoom aandelen	--	285	214
Totaal van de eerder voorwaardelijk toegekende beloning die is uitbetaald in 2015	--	12	805
Totaal van de eerder voorwaardelijk toegekende beloning die is verminderd in 2015 vanwege aanpassing aan de prestatie	--	--	--

1 Totaal na toekenning en uitbetaling in april 2016. Hierin wordt de nieuwe toekenning over 2015 meegenomen. Het uitstaande deel (van voorgaande jaren) dat eveneens in april 2016 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 duizenden euro's	Management Body	Senior Management	Overige Identified Staff
WELKOMSTBONUSSEN TOEGEKEND IN 2015			
Totale hoogte van de welkomstbonussen	--	19	--
Aantal begunstigden	--	1	--
ONTSLAGVERGOEDINGEN TOEGEKEND IN 2015			
Uitgekeerd bedrag	669	762	--
Aantal begunstigden	2	3	--
Hoogste individuele uitkering	446	575	--
BIJ INDIENSTTREDING IN 2015 IN DE ARBEIDSOVEREENKOMST VASTGELEGDE ONTSLAGVERGOEDINGEN			
Totale hoogte van toekomstige ontslagvergoedingen	--	--	--
Aantal begunstigden	--	--	--
Aantal personen dat over 2015 een totale beloning (vast + variabel) van € 1 miljoen of meer heeft ontvangen	--	--	--