

Remuneratie- rapport 2015



SNS BANK N.V.

ASN  BANK

 **BLG**
wonen

RegioBank

 **SNS**

Zwitserleven

REMUNERATIERAPPORT SNS BANK NV 2015

INLEIDING

Het remuneratierapport behandelt de beloning van de statutaire Directie en van de Raad van Commissarissen (RvC) van SNS Bank N.V. over het jaar 2015. Voor meer informatie over het beloningsbeleid van SNS Bank verwijzen wij naar het onderwerp 'Corporate Governance' op de website www.snsbanknv.nl.

Het beloningsbeleid voldoet aan de relevante juridische vereisten zoals weergegeven in onder andere de Nederlandse Corporate Governance Code, de Code Banken, de Regeling beheerst beloningsbeleid Wft 2014 en de Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen (Wbfo) die per 7 februari 2015 is ingevoerd.

Dit remuneratierapport is als volgt opgebouwd:

1. Uitgangspunten en governance
2. Beloningsbeleid van de Directie
3. Feitelijke beloning van de Directie over 2015
4. Beloningsbeleid Raad van Commissarissen
5. Feitelijke beloning Raad van Commissarissen over 2015

UITGANGSPUNTEN EN GOVERNANCE

UITGANGSPUNTEN

De basis voor het beloningsbeleid van SNS Bank is vastgelegd in het 'Groepsbeleid Beloning SNS Bank N.V.' (Groepsbeleid). Het Groepsbeleid is van toepassing op alle merken, bedrijfsonderdelen en werknemers van SNS Bank, inclusief de Directie. Op externe werknemers die bij SNS Bank werkzaam zijn, is uit dit Groepsbeleid uitsluitend het hoofdstuk 'Beloning externen' van toepassing. Het Groepsbeleid geeft een beeld van de wijze waarop SNS Bank met beloning wil omgaan. Het speelt in op - en geeft richting aan - de vele ontwikkelingen die spelen op het gebied van belonen.

Het beloningsbeleid van SNS Bank is gebaseerd op de volgende uitgangspunten:

- 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 het Groepsbeleid is een governance raamwerk opgenomen waarin de verdeling van taken en verantwoordelijkheden met betrekking tot het beloningsbeleid voor SNS Bank is opgenomen. Betrokken partijen zijn de RvC, de Directie en diverse stafafdelingen waaronder de controleafdelingen Risk, Compliance en Audit. Daarnaast bespreekt de RC eenmaal per jaar het Groepsbeleid vanuit het perspectief van risicobeheer. Bij materiële wijzigingen zal SNS Bank scenario analyses (laten) uitvoeren die de effecten hiervan onder verschillende economische omstandigheden zichtbaar maken.

RAAD VAN COMMISSARISSEN

De RvC stelt het remuneratierapport vast. Het remuneratierapport bevat een verslag van de wijze waarop het beloningsbeleid voor leden van de Directie in het afgelopen boekjaar in de praktijk is gebracht en bevat een overzicht van het beloningsbeleid. Indien gedurende het boekjaar aan een (voormalig) bestuurder een bijzondere vergoeding is betaald, wordt in het remuneratierapport een uitleg voor deze vergoeding gegeven. Het remuneratierapport bevat in ieder geval een verantwoording en een uitleg van de aan een in het boekjaar vertrokken bestuurder betaalde of toegezegde vergoedingen. In 2015 was hiervan geen sprake.

De RvC is verantwoordelijk voor de tenuitvoerlegging en het evalueren van het vastgestelde beloningsbeleid ten aanzien van de leden van de Directie. Dit beloningsbeleid wordt vastgesteld door de aandeelhouder. Daarnaast keurt de RvC het door de Directie voorgestelde beloningsbeleid voor het Senior Management goed en ziet hij toe op de tenuitvoerlegging daarvan door de Directie. Tevens keurt de RvC de door de Directie voorgestelde beginselen van het beloningsbeleid voor overige werknemers van SNS Bank goed. Het beloningsbeleid van SNS Bank omvat mede het beleid met betrekking tot het toekennen van retentie-, exit- en welkomstpakketten.

De RvC keurt de algemene beginselen van het beloningsbeleid als bedoeld in de Regeling beheerst beloningsbeleid Wft 2014 goed. De RvC toetst die beginselen periodiek. Tevens is de RvC verantwoordelijk voor de tenuitvoerlegging van het beloningsbeleid als bedoeld in de Regeling beheerst beloningsbeleid Wft 2014. Voorts zorgt de RvC ten minste één maal per jaar voor een centrale en onafhankelijke interne toetsing van de tenuitvoerlegging van het beloningsbeleid van SNS Bank op naleving van het beleid en de procedures voor de beloning die de RvC heeft aangenomen.

De RvC bespreekt jaarlijks de hoogste variabele inkomens. De RvC ziet erop toe dat de Directie zorgt dat variabele beloningen passen binnen het vastgestelde beloningsbeleid van SNS Bank en in het bijzonder dat deze voldoen aan de in de Code Banken genoemde principes inzake beloningsbeleid. Tevens bespreekt de RvC de bij hoge uitzondering voorkomende materiële retentie-, welkomst- en exit pakketten. De RvC ziet erop toe dat deze passen binnen het vastgestelde beloningsbeleid van SNS Bank en niet excessief zijn.

De RvC houdt rechtstreeks toezicht op de beloning van de hoogste leidinggevende controlefunctionarissen van Risk, Compliance en Audit. De RvC laat zich desgewenst ondersteunen door onafhankelijke beloningsdeskundigen.

DIRECTIE

De Directie is verantwoordelijk voor alle beloningsregelingen van SNS Bank met uitzondering van het Beloningsbeleid "Directie en Senior Management SNS Bank N.V.". De Directie keurt beleidsvoorstellen goed en legt deze waar nodig voor aan de RvC.

De Directie heeft de discretionaire bevoegdheid om in uitzonderlijke situaties (daar waar het niet de Directie zelf betreft) gemotiveerd af te wijken van het vastgestelde beloningsbeleid, voor zover dit binnen wet- en regelgeving toelaatbaar is. Afwijkingen worden vooraf ter toetsing voorgelegd aan de RvC.

De Directie heeft een aantal specifieke verantwoordelijkheden ten aanzien van beloningen, zoals besluitvorming over de toepassing van de redelijkheidstoets voor het Senior Management en overige Identified Staff, de goedkeuring van benchmarks voor het Senior Management en de overige werknemers (marktcompetitiviteit van de totale beloning) en de goedkeuring van bij hoge uitzondering voorkomende materiële retentie-, welkomst- en exit pakketten voor alle werknemers, met uitzondering van de leden van de Directie.

STAFADFDELINGEN

Diverse stafafdelingen houden via een werkgroep beloning en een stuurgroep beloning gezamenlijk toezicht op het beloningsbeleid en de naleving daarvan. Het betreft de afdelingen Risk, Compliance, Finance, Juridische Zaken en Personeel & Organisatie.

De afdeling Audit verricht periodiek onafhankelijk onderzoek naar de opzet en uitvoering van het beloningsbeleid.

BELONINGSBELEID VAN DE DIRECTIE

BELONINGSELEMENTEN

Bij een nieuwe indiensttreding krijgt het Directielid een overeenkomst van opdracht voor vier jaar of een tijdelijke arbeidsovereenkomst voor vier jaar met SNS Bank.

De beloning van de leden van de Directie (inclusief voorzitter) bestaat uit de volgende elementen:

- Vast jaarinkomen;
- Pensioenbijdrage;
- Overige secundaire arbeidsvoorwaarden.

Deze beloningselementen worden in onderstaande paragrafen verder toegelicht. De leden van de Directie (inclusief voorzitter) komen niet in aanmerking voor variabele beloning.

VAST JAARINKOMEN

Het vaste inkomen van de voorzitter van de Directie is per 1 juli 2015 vastgesteld op € 396.000. De voorzitter was echter tot de verplaatsing van SNS Bank per 1-10-2015 ook lid van de Raad van Bestuur van SNS REAAL (huidige naam SRH) en tot deze verzelfstandiging was het inkomen van de Raad van Bestuur SNS REAAL van toepassing. Het vaste inkomen van de overige leden van de Directie is afhankelijk van hun positie in de salarisschaal. Het maximum van de salarisschaal is per 1 juli 2015 € 324.170.

Leden van de Directie hebben geen recht op een verhoging van het vaste jaarinkomen (m.u.v. collectieve loonsverhogingen) zolang SNS Bank onder de werking van het bonusverbod als bedoeld in de Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen valt.

ARBEIDSMARKTVERGELIJKING

Voor alle leden van de Directie heeft in mei 2015 een nieuwe arbeidsmarktvergelijking plaatsgevonden ten opzichte van:

1. De Financiële referentiegroep: bestaande uit financiële instellingen die actief zijn in Nederland of de statutaire zetel in Nederland gevestigd hebben. Gezien de beperkte omvang van SNS Bank worden de "grote" financiële instellingen niet (onderdelen daarvan wel) in de analyse meegenomen;
2. De Cross-industry referentiegroep: bestaande uit (een selectie van) ondernemingen zoals opgenomen in de AMX en AMCX index per mei 2015.

Benchmark 2015

in euro's	Beloningsbeleid SNS Bank	Mediaan Financiële referentiegroep	MediaanCross- industry referentiegroep
DIRECTIEVOORZITTER			
Vast	396.000	540.000	455.000
Variabele kort en lang	--	110.000	340.000
Totaal vast + variabel kort en lang	396.000	650.000	795.000
DIRECTIELID			
Vast ¹	324.170	380.000	330.000
Variabel kort en lang	--	75.000	200.000
Totaal vast + variabele kort en lang	324.170	455.000	530.000

1 Voor SNS Bank is bij de vergelijking voor het vaste salaris uitgegaan van het schaalmaximum. De directieleden zitten nog niet op het schaalmaximum.

Uit de arbeidsmarktvergelijking blijkt dat het Groepsbeleid (en de feitelijke beloning) voor alle leden van de Directie soberder is dan voorgeschreven in de Code Banken (i.e. beneden de mediaan van vergelijkbare functies binnen en buiten de financiële sector).

PRESTATIEDOELSTELLINGEN

Voor de Directie worden jaarlijks prestatiedoelstellingen vastgesteld door de RvC. De prestatiedoelstellingen moeten aan een aantal vereisten voldoen (vereisten op grond van wet- en regelgeving, aangevuld met een aantal vereisten dat door de RvC is vastgesteld).

De controleafdelingen Risk en Compliance en de stafafdelingen Finance en P&O controleren de prestatiedoelstellingen voorafgaand aan de prestatieperiode (ex ante risicoanalyse) en rapporteren daarover aan de Remuneratie en Nominatie Commissie. De prestatiedoelstellingen worden uiteindelijk door de RvC vastgesteld.

De prestatiedoelstellingen zijn afgeleid van de lange termijn strategische doelen van SNS Bank en houden rekening met het gewenste risicoprofiel.

Bij de vaststelling van de prestatiedoelstellingen worden, indien relevant en mogelijk, alle stakeholders van SNS Bank in aanmerking genomen, waaronder klanten, werknemers, de aandeelhouder en de maatschappij.

De mate waarin de prestatiedoelstellingen door de Directie zijn gerealiseerd wordt na afloop van iedere prestatieperiode door de RvC vastgesteld.

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de prestatiedoelstellingen van de Directie.

Prestatiedoelstellingen Directie 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.

PENSIOENBIJDRAGE

De Directie neemt deel aan dezelfde pensioenregeling als alle werknemers van SNS Bank, zoals vastgelegd in de cao van SNS Bank. De in de cao opgenomen te betalen eigen bijdrage van 4,5% over de pensioengrondslag geldt ook voor de Directie. Er is geen sprake van discretionaire pensioentoekenningen.

De pensioenopbouw voor het pensioengevend inkomen boven de € 100.000 is per 1 januari 2015 op grond van wetgeving vervallen. Aan iedereen op wie dat van toepassing is, wordt het werkgeversdeel van de premie boven de € 100.000, dat voorheen werd afgedragen aan het pensioenfonds, nu in de vorm van een bruto toeslag van 16,35% uitgekeerd. Door deze wijziging stijgen de kosten niet. De afspraak over deze vaste toeslag wordt na drie jaar geëvalueerd. In de tabel met de beloning van de Directie maakt deze toeslag onderdeel uit van het element "Overig".

De andere wijziging in het fiscale kader voor pensioenopbouw (het zogenoemde Witteveen kader 2015), namelijk de verlaging van het opbouwpercentage, wordt niet gecompenseerd.

OVERIGE SECUNDAIRE ARBEIDSVOORWAARDEN

SNS Bank heeft voor de Directie twee verzekeringen afgesloten die worden gezien als inkomen, een arbeidsongeschiktheidsverzekering en een overlijdensrisicoverzekering. De premies hiervoor worden door SNS Bank betaald. In de tabel met de beloning van de Directie maken deze premies onderdeel uit van het element "Overig".

Bij een beëindiging van de aanstelling op initiatief van SNS Bank, zonder dat de bestuurder daarvan in overwegende mate een verwijt gemaakt kan worden, heeft de bestuurder recht op een vergoeding conform de per 1 januari 2009 geldende kantonrechtersformule met een maximum van één jaarsalaris.

De overige secundaire arbeidsvoorwaarden zijn in lijn met de voorwaarden die gelden voor het merendeel van de werknemers.

FEITELIJKE BELONING VAN DE STATUTAIRE DIRECTIE OVER 2015

Onderstaande tabel geeft een totaaloverzicht van de feitelijke beloning per lid van de statutaire Directie. In 2014 waren Steenpoorte en Oostendorp naast hun functie lid van de Raad van Bestuur van SNS REAAL tevens van 1 januari tot en met 30 juni lid van de statutaire Directie van SNS Bank N.V.. De beloning van Steenpoorte en Oostendorp werd in 2014 niet doorbelast en kwam volledig ten laste van SNS REAAL, daardoor komt deze beloning niet voor in onderstaande tabel. Bij zijn aftreden als statutair directielid van SNS Bank is de heer Okhuijsen aangebleven als Lid van de Raad van Bestuur van SRH. Zijn beloning wordt vanaf dat moment alleen gerapporteerd in het remuneratierapport van SRH.

Bruto beloning van de statutaire Directie

in duizenden euro's	Vaste beloning ¹		Variabele beloning ²		Pensioen ³		Overig ⁴		Totaal	
	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014
M.B.G.M. Oostendorp (voorzitter) (vanaf 17-8-2015) ⁵	154	--	--	--	7	--	32	--	193	--
V.A. Baas (vanaf 1-7-2014)	252	125	--	--	18	17	53	13	323	155
R.G.J. Langezaal (vanaf 1-7-2014)	302	145	--	--	18	22	72	20	392	187
A.T.J. van Melick (vanaf 1-7-2014)	302	146	--	--	18	23	72	18	392	187
M. Wissels (vanaf 1-7-2014)	284	142	--	--	18	25	67	18	369	185
D.J. Okhuijsen (tot 17-8-2015)	278	440	--	--	11	77	59	35	348	552
Totaal Directie	1.572	998	--	--	90	164	355	104	2.017	1.266

1 De vaste beloning is het vaste jaarsalaris inclusief vakantiegeld en dertiende maand.

2 Net als over voorgaande jaren is over 2015 geen variabele beloning uitgekeerd aan de Directie.

3 Het pensioen betreft de werkgeversbijdrage verminderd met de eigen bijdrage.

4 Onder "overig" vallen de resterende beloningen waaronder de premie arbeidsongeschiktheidsverzekering en premie overlijdensrisicoverzekering (voor de waardering van de arbeidsongeschiktheidsverzekering en de overlijdensrisicoverzekering wordt uitgegaan van het gebruteerde voordeel voor de werknemer), de salaristoelag als compensatie voor het wegvallen van de pensioenopbouw boven de € 100.000, de bijtelling voor het privégebruik van de leaseauto (of de vergoeding in contanten) verminderd met de eigen bijdrage(n), de bijdrage in de ziektekostenverzekering en sociale lasten.

5 De vaste beloning 2015 is opgebouwd uit de beloning als Lid Raad van Bestuur tot 1-10-2015 en als Directievoorzitter vanaf 1-10-2015. In de periode 17-8-2015 tot 1-10-2015 vervulde de heer Oostendorp een dubbelrol van zowel voorzitter van SNS Bank als Lid Raad van Bestuur. In die periode bleef het salaris als Lid Raad van Bestuur van kracht.

Jaarlijks stelt SNS Bank de verhouding vast tussen de beloning van de voorzitter van de Directie en:

1. de gemiddelde beloning in Nederland volgens het Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD);
2. de gemiddelde beloning bij SNS Bank.

Uitgangspunt is de berekening volgens het OECD en dat is de vaste beloning inclusief de variabele beloning en exclusief sociale lasten en pensioen.

De meest recente vergelijking betreft de beloning over 2014 omdat het 2015 cijfer van de gemiddelde beloning in Nederland nog niet bekend is.

In 2014 was de beloning van de voorzitter Directie SNS Bank in relatie tot de gemiddelde beloning in Nederland 10:1.

De verhouding tussen de beloning van de voorzitter Directie SNS Bank en de gemiddelde beloning bij SNS Bank over 2014 was 7:1.

AANDELENBEZIT

De Directie is aangewezen als Identified Staff en aan die doelgroep dient eventuele variabele beloning vanuit wetgeving deels in een aandeleninstrument (bij SNS Bank zijn dit fantoomaandelen) plaats te vinden. De Directie komt echter niet in aanmerking voor variabele beloning en heeft de afgelopen jaren geen variabele beloning ontvangen. Er is om die reden geen sprake van fantoomaandelenbezit voor Directie in SNS Bank N.V.

LENINGEN

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de leningen die zijn verstrekt aan de statutaire Directie en die op 31 december open stonden.

Leningen aan de leden van de statutaire Directie

in duizenden euro's	Openstaande per 31 december		Gemiddelde rentevoet		Aflossing hypothecaire lening	
	2015	2014	2015	2014	2015	2014
V.A. Baas	232	342	3,65%	3,77%	110	10
R.G.J. Langezaal	766	844	2,54%	2,96%	78	5
Totaal	998	1.186			188	15

BELONINGSBELEID RAAD VAN COMMISSARISSEN

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de jaarlijkse beloning exclusief 21% btw van de RvC, de vergoeding per commissie en de onkostenvergoeding.

Beloningsbeleid Raad van Commissarissen

in euro's	
Vaste jaarlijkse beloning voorzitter Raad van Commissarissen	45.000
Vaste jaarlijkse beloning lid Raad van Commissarissen	30.000
Lid Remuneratie en Nominatie Commissie	3.250
Lid Risico Commissie	3.250
Lid Audit Commissie	7.000
Forfaitaire onkostenvergoeding voorzitter Raad van Commissarissen	2.156
Forfaitaire onkostenvergoeding lid Raad van Commissarissen	1.617

Voor de RvC heeft in december 2014 (toen nog SNS REAAL) de laatste marktvergelijking plaatsgevonden ten opzichte van:

1. De Financiële markt: een groep (beursgenoteerde) Nederlandse financiële instellingen;
2. De Cross Industry markt: een groep middelgrote (beursgenoteerde) Nederlandse niet-financiële instellingen.

Benchmark december 2014

in euro's	SNS Bank	Mediaan Financiële referentiegroep	Mediaan Cross-industry referentiegroep
VOORZITTER RAAD VAN COMMISSARISSEN			
Vaste vergoeding	45.000	62.500	57.500
Vergoeding Audit Commissie	7.000	10.000	10.000
Vergoeding Remuneratie en Nominatie Commissie	3.250	8.000	8.000
Vergoeding Overige Commissies ¹	3.250	8.000	8.000
LID RAAD VAN COMMISSARISSEN			
Vaste vergoeding	30.000	42.500	42.500
Vergoeding Audit Commissie	7.000	7.000	6.000
Vergoeding Remuneratie en Nominatie Commissie	3.250	5.000	5.000
Vergoeding Overige Commissies ¹	3.250	5.000	5.000

¹ Bij SNS Bank betreft het alleen de Risico Commissie.

FEITELIJKE BELONING RAAD VAN COMMISSARISSEN

Onderstaande tabel geeft een totaaloverzicht van de feitelijke beloning per lid van de RvC. Het betreft de beloning van het vierde kwartaal. De leden RvC waren al in 2015 in functie als lid Raad van Commissarissen bij SNS REAAL (thans SRH N.V.) en ook al bij SNS Bank. De vergoeding over de periode tot de verplaatsing van SNS Bank aan de Staat per 30 september 2015 komt volledig ten laste van SRH N.V. en is daarom in dit rapport niet opgenomen. Om die reden is er ook geen vergoeding vanuit SNS Bank toegekend over 2014. De huidige vergoeding ziet op zowel de functie als commissaris bij SNS Holding B.V. als de functie als commissaris bij SNS Bank N.V.

Bruto beloning excl. 21% btw van de Raad van Commissarissen

in duizenden euro's	Als lid van de Raad van Commissarissen ¹		Als lid van een commissie ²		Totaal	
	2015	2014	2015	2014	2015	2014
J.C.M. van Rutte (voorzitter) ³	11	--	4	--	15	--
C.M. Insinger ⁴	8	--	3	--	11	--
M.R. Milz ⁵	8	--	2	--	10	--
J.A. Nijhuis ⁵	8	--	3	--	11	--
L.J. Wijngaarden ⁵	8	--	3	--	11	--
J.A. Nijssen ⁶	--	--	--	--	--	--
J.J. Nootgedagt ⁷	--	--	--	--	--	--
Totaal	43	--	15	--	58	--

1 Betreft vaste jaarlijkse beloning voor het lidmaatschap/voorzitterschap van de Raad van Commissarissen.

2 Betreft de jaarlijkse vergoeding voor één of meerdere commissies, inclusief forfaitaire vergoeding.

3 De heer van Rutte was tot 1-10-2015 lid RvC SNS REAAL en is per 1-10-2015 voorzitter RvC SNS Bank N.V.

4 Mevrouw Insinger was het gehele jaar lid RvC SNS REAAL/SRH en separaat vanaf 1-10-2015 lid RvC SNS Bank N.V.

5 De beloning in de tabel bij 2015 heeft betrekking op het vierde kwartaal bij SNS Bank N.V.

6 De heer Nijssen was tot 1-10-2015 lid RvC SNS REAAL en is per 1-10-2015 uit de RvC getreden.

7 De heer Nootgedagt was tot 26-7-2015 voorzitter van de RvC SNS REAAL. Per 27-7-2015 is de heer Nootgedagt uit de RvC getreden.

In 2015 zijn geen leningen verstrekt aan de leden van de RvC en op 31 december 2015 stonden geen leningen aan leden van de RvC open.