



SNS REAAL

Rapportage beloningsbeleid Identified Staff SNS REAAL over 2014

5 JUNI 2015

ASN  BANK



Proteq 
Dier&Zorg

Reaal 

RegioBank



SNS  Bank



Zwitserleven



INLEIDING

SNS REAAL rapporteert jaarlijks in het kader van de Regeling beheerst beloningsbeleid (Rbb) Wft 2014 over de beloning en het beloningsbeleid van de medewerkers die materiele impact hebben op het risicoprofiel van de organisatie (Identified Staff). Dat gebeurt achteraf over het voorgaande kalenderjaar. Deze rapportage gaat over 2014 en betreft de Identified Staff van heel SNS REAAL. Met ingang van 1 januari 2015 is het werkgeverschap van SNS REAAL gesplitst. Werknemers zijn per die datum niet langer in dienst van SNS REAAL, maar van REAAL N.V. (in de markt bekend als VIVAT Verzekeringen) of SNS Bank N.V. (bestaande uit de labels SNS, ASN Bank, BLG Wonen, RegioBank en ZwitserlevenBank).

De rapportage bestaat uit vier delen :

1	TOELICHTING IDENTIFIED STAFF	3
2	HET BELONINGSBELEID VOOR DE IDENTIFIED STAFF	4
	2.1 Groepsbeleid en uitgangspunten beloning	4
	2.2 Beloning en regelingen variabele beloning	4
	2.3 Het verband tussen beloning en prestaties	6
	2.4 De ex ante en ex post risicoanalyse	6
	2.5 Governance	7
	2.6 Eventuele bijzondere afspraken arbeidsvoorwaarden	8
3	TOTALE VARIABELE BELONING IN RELATIE TOT HET TOTALE VASTE INKOMEN PER BEDRIJFSONDERDEEL VOOR IDENTIFIED STAFF	9
4	BELONING HOGER LEIDINGGEVEND PERSONEEL EN OVERIGE IDENTIFIED STAFF OVER 2014	10

1 TOELICHTING IDENTIFIED STAFF

Op 6 juni 2014 is een nieuwe European Banking Authority (EBA) regulatory technical standard definitief geworden die met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2014 van kracht is. Deze technical standard van EBA vloeit voort uit de CRDIV verordening. Het scherpt de bestaande Committee of European Banking Supervisors (CEBS) richtlijnen Beloningsbeleid aan en geeft nadere regels over welke functies als Identified Staff gekenmerkt moet worden. De technical standard kan ook worden beschouwd als een vervolg op eerdere open boek toelichtingen van De Nederlandsche Bank (DNB).

De nieuwe EBA criteria zijn alleen van toepassing op banken en beleggingsondernemingen.

DNB heeft in haar Open Boek op 31 juli 2014 aangegeven dat voor verzekeraars de bestaande methodiek van CRDIII/de Regeling beheerst beloningsbeleid 2011 gehandhaafd blijft en deze aanpak nogmaals toegelicht. SNS REAAL heeft er voor gekozen om de analyse aan de hand van de technical standard voor geheel SNS REAAL toe te passen om de vergelijkbaarheid tussen bank en verzekeraar in de groep zichtbaar te houden. Daar waar nodig zijn er aanvullingen gedaan op basis van eigen specifieke risico's en tevens zijn de in het Open Boek gehanteerde financiële materialiteitsgrenzen voor invloed op het risicoprofiel meegenomen voor de verzekeraar.

De Raad van Commissarissen (RvC) heeft eind 2014 de Identified Staff opnieuw vastgesteld volgens de nieuwe technical standard. De ingangsdatum van de aanwijzing van de nieuwe Identified Staff is met terugwerkende kracht vastgesteld op 1 januari 2014. Bij de vaststelling van de Identified Staff heeft SNS REAAL gebruik gemaakt van een door de afdeling Risk Management opgestelde criteria die zijn afgeleid van de technical standard. Jaarlijks wordt bekeken of die vaststelling nog correct is. Mutaties indienst, uitdienst en verschuivingen intern worden door P&O gevolgd en gedurende het jaar verwerkt.

In 2014 zijn 126 medewerkers van SNS REAAL (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 bijvoorbeeld de positie in de organisatie (zoals de Raad van Bestuur), het individueel of als lid van een commissie verantwoordelijk zijn voor een bepaald risico, en de hoogte van de beloning.

2 HET BELONINGSBELEID VOOR DE IDENTIFIED STAFF

2.1 GROEPSBELEID EN UITGANGSPUNTEN BELONING

SNS REAAL heeft een Groepsbeleid Beloning SNS REAAL waarin wordt aangegeven hoe SNS REAAL naar belonen kijkt en met beloning wil omgaan. Het zijn de kaders voor het beloningsbeleid van heel SNS REAAL. In het Groepsbeleid zijn de uitgangspunten opgenomen die in acht moeten worden genomen bij de invoering van nieuw – en wijziging van het bestaand – beloningsbeleid. Specifiek onderdeel van het Groepsbeleid Beloning SNS REAAL betreft de regels voor Identified Staff met betrekking tot vaststelling en uitkering van de variabele beloning.

De uitgangspunten gelden voor alle onderdelen van SNS REAAL en zijn:

- Het beleid voldoet aan de geldende wet- en regelgeving;
- Het beleid kenmerkt zich door aandacht voor alle stakeholders van SNS REAAL; klanten, werknemers, aandeelhouder en de maatschappij;
- De beloning is transparant;
- De beloning past bij het risicoprofiel van SNS REAAL 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 REAAL;
- Het beleid draagt bij aan de realisatie van de strategie en lange termijn belangen van SNS REAAL;
- 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 medewerkers te bevorderen;
- Het veranderde verdienmodel en de situatie waarin het bedrijf zich bevindt zijn aanleiding de beloning te matigen.

2.2 BELONING EN REGELINGEN VARIABELE BELONING

De beloning van Identified Staff voldoet aan de vereisten van de Rbb Wft 2014.

Omdat de Identified Staff uit diverse groepen bestaat, waaronder medewerkers die onder de cao vallen en medewerkers die daar niet onder vallen, is het beloningsbeleid per groep verschillend.

De belangrijkste ontwikkelingen in de beloning in 2014 zijn:

- Er is geen cao-verhoging/inflatiecorrectie doorgevoerd;
- 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 (RvB) en de directies SNS Bank N.V. en REAAL N.V. nu 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 1 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 alle betreffende medewerkers.
- De variabele beloning per individu zal echter nooit hoger zijn dan 50%.

De Remuneratie en Nominatie Commissie (ReNomCo) heeft (daar waar van toepassing) de besluitvorming voorbereid en bestond uit vier leden van de Raad van Commissarissen te weten: mevrouw C.M. Insinger, mevrouw M.R. Milz, de heer J.J. Nooitgedagt en heer L.J. Wijngaarden (vz).

De Identified Staff medewerkers 2014 van SNS REAAL (126 medewerkers) behoren tot één van onderstaande groepen:

	ONDERDEEL	FUNCTIES	AANTAL IDENTIFIED STAFF	MAX VARIABELE BELONING ALS % VAN DE VASTE BELONING
1	Raad van bestuur (RvB)	Leden RvB	4	0%
2	Topkader Bank	Leden directie Bank m.u.v. voorzitter (lid RvB)	6	0%
3a	Topkader Verzekeraar	Leden directie REAAL NV m.u.v. voorzitter (lid RvB)	6	0%
3b	Topkader Verzekeraar	Leden directies REAAL, Zwitserleven en ACTIAM	12	20% conform regeling senior management en 0% voor medewerkers die onder het bonusverbod vallen
4	Overig senior management	m.u.v. 2 directieleden Securities	75	20% en 0% voor medewerkers die onder het bonusverbod vallen
5	Financial Markets	Medewerker Frontoffice	1	40%
6	SNS Securities	Traders Obligatiedesk en twee directieleden	12	0-100% (per 1-1-2015 max 50%)
7	ACTIAM	Manager afdeling Credits (Portfoliomanagement) Manager afdeling Rates (Portfoliomanagement) Manager afdeling Risk	3	Portfoliomanagement: max 60% (per 01 01 2015: max 50%) Risk: max 20%
8	CAO	Medewerkers die materiele impact hebben op het risicoprofiel van de organisatie	7	0 - 6,75%

De hoofdlijnen van de variabele beloning Identified Staff zijn als volgt:

- Jaarlijks worden individuele doelstellingen (Kritische Prestatie Indicatoren, KPI's) vastgelegd. De hoogte van de variabele beloning is afhankelijk van de mate waarin die doelstellingen voor het betreffende jaar (de prestatieperiode) worden gerealiseerd.
- De variabele beloning bestaat uit een direct deel en een uitgesteld deel, welke beide zijn gebaseerd op een eenjarige prestatieperiode. Beide delen worden uitgekeerd in 50% contanten en 50% fantoom aandelen.
- 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 van 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 geacht onderdeel te zijn van de uitstelperiode.

2.3 HET VERBAND TUSSEN BELONING EN PRESTATIES

Voor alle regelingen variabele beloning geldt dat er voorafgaand aan de prestatieperiode heldere en meetbare KPI's worden opgesteld. Het behalen van die KPI's is een voorwaarde voor toekenning van variabele beloning. Bij de vaststelling van de KPI's voor de variabele beloning worden, indien relevant en mogelijk, alle stakeholders van SNS REAAL in aanmerking genomen:

- Klanten;
- Werknemers;
- De Nederlandse Staat als enig aandeelhouder;
- De maatschappij.

De KPI's zijn onderverdeeld in financiële KPI's en niet-financiële KPI's. Iedere KPI heeft een wegingsfactor uitgedrukt in een percentage van het totaal van 100%. Afhankelijk van de functie varieert de verhouding tussen de financiële KPI's en de niet financiële KPI's. Traders, portfoliomanagers en investmentmanagers worden vooral beloond naar het rendement dat zij behalen. Daarbij gelden duidelijke kaders om het klantbelang te dienen en risico's te beperken. Dit maakt dat voor deze functies het percentage financiële KPI's relatief hoog is (max 80%). De variabele beloning is ook relatief hoog omdat het zeer specialistisch werk is met een grote impact op het bedrijfsresultaat. De overige functies zijn vooral managementfuncties en daarbij wordt hoofdzakelijk gestuurd op de niet financiële KPI's zoals Klant Belang Centraal, medewerkerstevredenheid en strategische projecten. Wel is voor deze functies een minimum van 20% aan financiële KPI's vastgesteld om de binding met de bedrijfsresultaten te behouden. Voor Controlefuncties gelden afwijkende KPI's om hun onafhankelijkheid te waarborgen.

Per 1 januari 2015 is het percentage financiële KPI's gemaximeerd op 50%, conform de Wbfo.

Belangrijke niet-financiële KPI's voor 2015 zijn:

- Klantbelang
- Medewerkerstevredenheid
- Strategische projecten

Belangrijke financiële KPI's voor 2015 zijn:

- Netto resultaat / solvabiliteit
- Kostenbeheersing
- Marktaandeel

De variabele beloning, zowel het contante deel als het deel in fantoom aandelen, wordt vastgesteld op basis van de realisatie op de KPI's. Op groepsniveau gelden er ook randvoorwaarden voor de toekenning van variabele beloning, de zogenaamde 'guiding principles'. Indien niet wordt voldaan aan de guiding principles, dan kan de variabele beloning worden verlaagd of kan worden besloten om helemaal geen variabele beloning uit te keren. Beloning moet in alle gevallen invulling geven aan onze missie en de realisatie van de (lange termijn) strategie.

2.4 DE EX ANTE EN EX POST RISICOANALYSE

De controleafdelingen voeren samen met enkele andere stafafdelingen aan het begin van het prestatiejaar een ex ante risico analyse uit om te borgen dat de KPI's zijn opgesteld en dat ze voldoen aan de gestelde criteria. Hieronder volgen de vijf onderscheiden stappen van de ex ante risico analyse:

1. Beoordeling van methodiek om Identified Staff te bepalen en controle of lijst Identified Staff up to date is;
2. Evaluatie van algemene KPI vereisten voor Identified Staff;
3. Evaluatie van de KPI's zoals die voor de verschillende groepen Identified Staff zijn vastgesteld in aanvulling op de onder 2 genoemde zaken;
4. Evaluatie van de KPI's 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 samen met enkele andere stafafdelingen 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 voorwaardelijke en uitgestelde 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 beoordelingsperiode. 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 REAAL ook worden ingesteld door de RvC.

2.5 **GOVERNANCE**

In verband met de 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. Het uiteindelijke doel is te waarborgen dat het beloningsbeleid en de beloningscultuur in overeenstemming zijn met – en bijdragen tot – een degelijk en doeltreffend risicobeheer. De controleafdelingen Risk 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 de eindverantwoordelijke directieleden van de werkgroepleden in zitten onder voorzitterschap van de voorzitter Raad van Bestuur. Audit toetst als controleafdeling onafhankelijk de vaststelling en toepassing van het beloningsbeleid en het directielid van Audit neemt ook deel aan de Stuurgroep Beloning.

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 RvB is. De RvC beslist ook over de totale som aan variabele beloning. De ReNomCo die verantwoordelijk is voor de voorbereiding van de beslissingen van de RvC met betrekking tot beloning is in 2014 negen keer bij elkaar gekomen. Alle stukken voor de ReNomCo worden aangeleverd via de RvB. Die rol wordt na de splitsing van bank en verzekeraar overgenomen door de directies van de bank en de verzekeraar. Die directies zien nu overigens ook alle relevante beloningsstukken voordat deze worden aangeleverd voor de ReNomCo.



Om de onafhankelijkheid van medewerkers in controlefuncties zoveel als mogelijk te waarborgen hebben ze prestatieafspraken die volledig gericht zijn op de eigen functie-inhoud. Medewerkers in controle functies hebben alleen niet-financiële prestatieafspraken.

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

2.6 EVENTUELE BIJZONDERE AFSPRAKEN ARBEIDSVOORWAARDEN

SNS REAAL kent in de regel geen gegarandeerde variabele beloning toe. Alleen bij hoge uitzondering kan bij indiensttreding van nieuwe medewerkers in het eerste jaar na indiensttreding een gegarandeerde variabele beloning worden toegekend. Voor het toekennen van een gegarandeerde variabele beloning is toestemming vereist van de RvC (voor leden RvB), respectievelijk de RvB (voor de overige medewerkers). Het voorstel moet worden onderbouwd en de besluitvorming wordt vastgelegd voor de jaarlijkse evaluatie van het beloningsbeleid in de RvC. **In 2014 zijn er geen gegarandeerde variabele beloningen toegekend.**

SNS REAAL kent in de regel geen retentie- en/of welkomstpakketten toe. Alleen bij hoge uitzondering kan een dergelijke afspraak worden gemaakt. Uitzonderingen worden 1x per jaar schriftelijk gerapporteerd aan de controleafdelingen en worden besproken in de ReNomCo. Voor het toekennen van een retentie- en/of welkomstpakket is voorafgaande toestemming vereist van de RvC (voor leden RvB), respectievelijk de RvB (voor de overige medewerkers). Deze toestemming wordt in een besluit vastgelegd. **In 2014 zijn er geen retentie- en/of welkomstpakketten toegekend.**

SNS REAAL heeft in haar groepsbeleid opgenomen dat een ontslagvergoeding zodanig is vormgegeven dat falen niet wordt beloond. Voor het toekennen van een materiële ontslagvergoeding is toestemming vereist van de RvC (voor leden RvB), respectievelijk de RvB (voor de overige medewerkers). Deze toestemming wordt in een besluit vastgelegd.

SNS REAAL zorgt voor adequate regelingen, die waarborgen dat medewerkers geen gebruik maken van persoonlijke hedging-strategieën of een aan beloning en aansprakelijkheid gekoppelde verzekering om de risicobeheersingseffecten die in hun beloningsregelingen zijn ingebed, te ondermijnen. SNS REAAL kent geen discretionaire pensioen toekenningen.

3 TOTALE VARIABELE BELONING IN RELATIE TOT HET TOTALE VASTE INKOMEN PER BEDRIJFSONDERDEEL VOOR IDENTIFIED STAFF

TOTALE VARIABELE BELONING IN RELATIE TOT HET TOTALE VASTE INKOMEN PER BEDRIJFSONDERDEEL VOOR IDENTIFIED STAFF				
In euro	BANK	VERZEKERAAR	SECURITIES	TOTAAL
Totaal aantal medewerkers Identified Staff 2014	59	55	12	126
Aantal medewerkers Identified Staff 2014 aan wie over 2014 variabele beloning is toegekend	2	3	0	5
Totale vaste beloning over 2014	9.951.977	7.990.222	3.862.546	21.804.745
Totale variabele beloning over 2014	67.079	52.973	0	120.052

Over 2014 is aan het hoger leidinggevend personeel geen variabele beloning toegekend. De variabele beloning van de overige groepen is met 25% verlaagd in verband met de tegenvallende bedrijfsresultaten.

4 BELONING HOGER LEIDINGGEVEND PERSONEEL EN OVERIGE IDENTIFIED STAFF OVER 2014

Bij SNS REAAL bestaat het hoger leidinggevend personeel uit de Raad van Bestuur en de directie van SNS Bank N.V. (Topkader Bank), de directies van REAAL N.V., REAAL, Zwitserleven en ACTIAM (Topkader Verzekeraar) en de directie van Securities. Het hoger leidinggevend personeel bij SNS REAAL kwalificeert als Identified Staff, maar wordt in onderstaande tabel separaat weergegeven.

TOTALE VARIABELE BELONING IN RELATIE TOT HET TOTALE VASTE INKOMEN PER BEDRIJFSONDERDEEL VOOR IDENTIFIED STAFF			
In euro	TOTAAL	HOGER LEIDINGGEVEND PERSONEEL (=Identified Staff)	OVERIGE IDENTIFIED STAFF
Aantal medewerkers	126	30	96
Totaal vaste beloning over 2014	21.804.746	7.800.526	14.004.220
Totaal variabele beloning over 2014	120.052	0	120.052
Onvoorwaardelijke directe deel variabele beloning 2014 in contanten (30%)	36.016	0	36.016
Onvoorwaardelijke directe deel variabele beloning 2014 in aandelen (30%)	36.016	0	36.016
Voorwaardelijke uitgestelde deel variabele beloning 2014 in contanten (20%)	24.010	0	24.010
Voorwaardelijke uitgestelde deel variabele beloning 2014 in aandelen (20%)	24.010	0	24.010
Totaal ¹ (vanaf 2011) uitstaande onvoorwaardelijk toegekende beloning in bezit van de medewerker maar met een retentieperiode. Dit betreft het directe deel in aandelen	36.016	0	36.016
Totaal ¹ (vanaf 2011) uitstaande voorwaardelijk toegekende (uitgestelde) beloning nog niet in bezit van de medewerker. Dit betreft zowel een deel in aandelen als een deel in contanten	355.679	0	355.679
Totaal (vanaf 2011) voorwaardelijk toegekende (uitgestelde) beloning uitbetaald in 2014	0	0	0
Voorwaardelijk toegekende (uitgestelde) beloning verminderd in 2014 vanwege aanpassingen aan de prestatie	0	0	0
Aantal personen dat over 2014 een totale beloning heeft ontvangen van 1 miljoen euro of meer (vaste beloning + variabele beloning)	0	0	0
Aantal begunstigten van welkomstpakketten toegekend in 2014	0	0	0
Totale hoogte van welkomstpakketten toegekend in 2014	0	0	0
Aantal begunstigten van in 2014 in de arbeidsovereenkomst vastgelegde vertrekregelingen	0	0	0
Totale hoogte van toekomstige ontslagvergoedingen op basis van in 2014 in de arbeidsovereenkomst vastgelegde vertrekregelingen	0	0	0
Aantal begunstigten van in 2014 toegekende ontslagvergoedingen	6	2	4
Totale hoogte van in 2014 toegekende ontslagvergoedingen	2.420.001	817.975	1.602.026
Hoogste bedrag bij ontslag toegekend aan een individu in 2014		515.497 ²	506.550 ²

¹ Totaal na toekenning en uitbetaling in april. Hierin wordt de nieuwe toekenning over 2014 meegenomen maar niet meer het uitstaande deel (van voorgaande jaren) dat in april wordt uitgekeerd.
De bedragen van de uitstaande delen zijn incl. de medewerkers die inmiddels uit dienst zijn en/of geen Identified Staff meer zijn.

² Beide toekenningen zijn gebaseerd op het Sociaal Plan SNS REAAL en de hoogte is daarmee mede gebaseerd op de leeftijd en het aantal dienstjaren van betrokken medewerkers