

3. MVO EN MEDEWERKERS

Bij de realisatie van onze ambitie de beste private bank van Nederland en België te zijn, vervullen onze medewerkers een hoofdrol. Dat betekent dat we ook als werkgever aantrekkelijk en onderscheidend moeten zijn. Het HR-beleid richt zich daarom op het aantrekken en behouden van kwalitatief goede medewerkers, met aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden en ontwikkelingsmogelijkheden en een uitdagende werkomgeving.

| Medewerkers ⁽¹⁾ | 2010 | 2009 |
|---|-------|-------|
| Medewerkers (fte) | 1.365 | 1.401 |
| Medewerkerstevredenheid (%) ⁽²⁾ | - | - |
| Ziekteverzuim (%) | 3,7 | 4,1 |
| Vrouwen (%) | 46,8 | 46,8 |
| Vrouwen in senior posities (> schaal 11; %) | 17,6 | 15,7 |
| Opleidingsinvesteringen (mln euro's) ⁽³⁾ | 3,1 | 2,2 |

(1) Deze cijfers betreffen Van Lanschot in Nederland.

(2) In 2010 heeft een enquête onder medewerkers plaatsgevonden naar aanleiding van de kernwaardenbijeenvolgen. In 2011 wordt een medewerkerstevredenheidsonderzoek uitgevoerd.

(3) Inclusief uitgaven voor Performance Management.

Met onze kernwaarden ('gedreven, betrokken, onafhankelijk en deskundig') hebben we in 2009 onze gedeelde waarden al gedefinieerd. In 2010 hebben we het werken en denken vanuit onze kernwaarden verder vorm gegeven en ook de wijze waarop we beoordelen en belonen hier op aan laten sluiten. Onderstaande paragrafen geven een overzicht van de belangrijkste ontwikkelingen in het HR-beleid in 2010.

3.1 SAMENSTELLING VAN HET PERSONEEL⁴

Het totaal aantal fte's (fulltime equivalents) is in 2010 licht gedaald naar 2.043 (2009: 2.050 fte). Het totaal aantal medewerkers is nagenoeg gelijk gebleven ten opzichte van 2009. Binnen Van Lanschot in Nederland is het aantal medewerkers afgenomen met 36 medewerkers.

| Aantal medewerkers | 2010 | | 2009 | |
|--------------------------|--------------|----------------|--------------|----------------|
| | Aantal | fte | Aantal | fte |
| Van Lanschot | 1.499 | 1.365,1 | 1.535 | 1.400,8 |
| Van Lanschot Curacao | 33 | 32,2 | 35 | 34,2 |
| Van Lanschot Luxemburg | 30 | 29,1 | 32 | 32,0 |
| Van Lanschot België | 144 | 139,2 | 145 | 140,2 |
| Van Lanschot Zwitserland | 25 | 22,1 | 25 | 23,6 |
| Westerzee | 4 | 2,8 | 3 | 2,0 |
| Overige dochters | 11 | 10,6 | 13 | 12,0 |
| Kempen | 463 | 441,7 | 422 | 405,2 |
| | 2.209 | 2.042,8 | 2.210 | 2.050,0 |

De gemiddelde leeftijd bij Van Lanschot is in 2010 licht gestegen naar 42,1 jaar. In 2009 bedroeg de gemiddelde leeftijd 41,7 jaar.

| Gemiddelde leeftijd | 2010 | 2009 |
|--------------------------|------|------|
| Totale personeelsbestand | 42,1 | 41,7 |
| Mannen | 43,2 | 42,8 |
| Vrouwen | 41,0 | 40,3 |

| Leeftijdsoopbouw | 2010 | | | 2009 | | |
|------------------|------------|------------|-------------|------------|------------|--------------|
| | M | V | Totaal | M | V | Totaal |
| < 20 jaar | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 20 tot 25 jaar | 7 | 11 | 18 | 12 | 12 | 24 |
| 25 tot 30 jaar | 62 | 53 | 115 | 59 | 63 | 122 |
| 30 tot 35 jaar | 96 | 93 | 189 | 100 | 110 | 210 |
| 35 tot 45 jaar | 279 | 311 | 590 | 296 | 316 | 612 |
| 45 tot 55 jaar | 236 | 191 | 427 | 230 | 175 | 405 |
| 55 jaar > | 117 | 43 | 160 | 120 | 42 | 162 |
| Totaal | 797 | 702 | 1499 | 817 | 718 | 1.535 |

Het aantal medewerkers met een fulltime arbeidsovereenkomst (gemiddeld 36 uur) is met vijftig medewerkers gedaald in vergelijking met 2009. Het aantal medewerkers met een parttime contract en medewerkers die gebruikmaken van seniorenverlof is nauwelijks gewijzigd ten opzichte van 2009. Ruim 1/3 deel van de medewerkers is korter dan vijf jaar in dienst. Dit percentage is afgenomen ten opzichte van 2009, toen was 38,8% van de medewerkers korter dan vijf jaar in dienst. Ook in 2010 is het aantal medewerkers met een dienstverband tussen de tien en vijftien jaar toegenomen; van 19,5% in 2009 naar 25,6% in 2010. In 2007 lag dit percentage nog op 10,1.

⁴ Alle tabellen en grafieken in deze paragraaf zijn van toepassing op Van Lanschot in Nederland, tenzij anders vermeld.

| Duur dienstverbanden | 2010 | | | |
|----------------------|------------|------------|--------------|-------------|
| | Mannen | Vrouwen | Totaal | % |
| < 5 jaar | 306 | 224 | 530 | 35,4% |
| 5 tot 10 jaar | 134 | 103 | 237 | 15,8% |
| 10 tot 15 jaar | 172 | 211 | 383 | 25,6% |
| 15 tot 20 jaar | 34 | 52 | 86 | 5,7% |
| 20 tot 25 jaar | 43 | 55 | 98 | 6,5% |
| 25 jaren > | 108 | 57 | 165 | 11,0% |
| Totaal | 797 | 702 | 1.499 | 100% |

Aantal promoties

Het aantal promoties bedroeg in 2010 10,1% (151 medewerkers). Dit is een forse stijging in vergelijking met 2009, toen bedroeg het percentage nog 5,9% (91 medewerkers). Bankbreed zijn veel medewerkers intern doorgestroomd naar zwaardere functies.

Beëindiging dienstverband

In 2010 heeft 9,9% van de medewerkers de bank verlaten, dit zijn 149 medewerkers. Dit is een sterke daling ten opzichte van het voorgaande jaar. In 2009 zijn 272 medewerkers uit dienst getreden, dit is 17,7% van de medewerkers. In 2009 heeft een reorganisatie plaatsgevonden, een deel van de uitstroom in 2010 betrof nog de effecten van de reorganisatie.

| Beëindiging dienstverband | 2010 | | 2009 | |
|---------------------------|------------|-------------|------------|--------------|
| | Aantal | % | Aantal | % |
| Totaal | 149 | 9,9% | 272 | 17,7% |

Ziekteverzuim

De daling van het verzuim heeft zich ook in 2010 doorgezet. Bedroeg het verzuim in 2008 en 2009 nog 4,3% respectievelijk 4,1%, in 2010 was het gedaald naar 3,7%.

Indeling in salarisschalen

Eind 2010 was van de mannelijke medewerkers 14,8% ingedeeld in de salarisschalen 2 tot en met 6 en 59,2% in salarisschaal 7 t/m 10. Van de vrouwelijke medewerkers was 48,6% ingedeeld in de salarisschalen 2 t/m 6 en 45,2% in salarisschaal 7 t/m 10. Deze percentages wijken nauwelijks af van het voorafgaande jaar.

In de categorie "niet ingedeeld" zijn onder andere de Raad van Bestuur en de concerndirecteuren opgenomen.

3.2 KERNWAARDEN

Nadat in 2009 de kernwaarden hun intrede deden, ging het in 2010 voornamelijk om de toepassing van deze kernwaarden in het dagelijkse werk. Er is bankbreed een drietal initiatieven ontplooid om dit proces te ondersteunen en te bevorderen: de toolkit kernwaarden, de Van Lanschot 360 en de Kernwaardendag.

Toolkit kernwaarden

In het eerste kwartaal heeft iedere leidinggevende bij Van Lanschot de toolkit kernwaarden ontvangen, bedoeld om de kernwaarden in zijn of haar team opnieuw onder de aandacht te brengen. Deze toolkit bestond onder andere uit een zogenaamde routekaart en het kernwaardenspel.

Van Lanschot 360

De Van Lanschot 360 is een digitaal instrument waarmee collega's elkaar feedback kunnen geven. Het instrument bestaat uit een aantal gesloten vragen en een aantal open vragen. De vragen zijn gebaseerd op de vier kernwaarden van Van Lanschot. Na het doorlopen van een ronde kan de medewerker zelf een rapportage downloaden waarin alle feedback wordt weergegeven. Dit rapport dient als input voor een gesprek met collega's en de leidinggevende voor verdere ontwikkelafspraken. Om de implementatie van de Van Lanschot 360 zorgvuldig te laten verlopen is 2010 gebruikt als testjaar en zijn alle leidinggevendenden vanuit HRM getraind. Leidinggevendenden kregen ondermeer handvatten aangereikt om zelf een workshop te houden voor hun eigen team. In 2010 hebben ruim 1.500 medewerkers, in vier fasen, een eigen feedbackronde doorlopen met behulp van de Van Lanschot 360.

Indeling volgens salarisschalen

| | 2010 | | | | | | 2009 | | | | | |
|----------------|------------|-------------|------------|-------------|--------------|-------------|------------|-------------|------------|-------------|--------------|-------------|
| | mannen | | vrouwen | | Totaal | | mannen | | vrouwen | | Totaal | |
| | aantal | % | aantal | % | aantal | % | aantal | % | aantal | % | aantal | % |
| Niet ingedeeld | 48 | 6,0% | 10 | 1,4% | 58 | 3,9% | 57 | 7,0% | 6 | 0,8% | 63 | 4,1% |
| 2 | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% |
| 3 | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 0,1% | 1 | 0,1% |
| 4 | 20 | 2,5% | 49 | 7,0% | 69 | 4,6% | 20 | 2,4% | 55 | 7,7% | 75 | 4,9% |
| 5 | 34 | 4,3% | 75 | 10,7% | 109 | 7,3% | 34 | 4,2% | 80 | 11,1% | 114 | 7,4% |
| 6 | 64 | 8,0% | 217 | 30,9% | 281 | 18,7% | 61 | 7,5% | 222 | 30,9% | 283 | 18,4% |
| 7 | 65 | 8,2% | 121 | 17,2% | 186 | 12,4% | 68 | 8,3% | 116 | 16,2% | 184 | 12,0% |
| 8 | 74 | 9,3% | 65 | 9,3% | 139 | 9,3% | 77 | 9,4% | 69 | 9,6% | 146 | 9,5% |
| 9 | 162 | 20,3% | 79 | 11,3% | 241 | 16,1% | 164 | 20,1% | 88 | 12,3% | 252 | 16,4% |
| 10 | 171 | 21,5% | 52 | 7,4% | 223 | 14,9% | 175 | 21,4% | 51 | 7,1% | 226 | 14,7% |
| >10 | 159 | 19,9% | 34 | 4,8% | 193 | 12,9% | 161 | 19,7% | 30 | 4,2% | 191 | 12,4% |
| Totaal | 797 | 100% | 702 | 100% | 1.499 | 100% | 817 | 100% | 718 | 100% | 1.535 | 100% |