

Beloningsbeleid de Volksbank

Cao medewerkers, directeuren en niet statutaire leden van de Executive Committee (ExCo)

versie 1 juli 2022

Inleiding

De missie van de Volksbank is 'bankieren met de menselijke maat' en daaronder valt ook 'belonen met de menselijke maat'. Bij het vaststellen van het beloningsbeleid en de daadwerkelijke beloning houden we rekening met onze stakeholders, dat wil zeggen de klant, de maatschappij, de medewerker en de aandeelhouder. Wij houden het graag eenvoudig en willen laten zien dat we met onze strategie goede mensen kunnen aantrekken en behouden, zonder beter te belonen dan de markt (zie hierna bij Arbeidsmarktvergelijking). In een gelijke situatie word je gelijk beloond, verschillen in bijvoorbeeld geslacht of etnische achtergrond hebben geen invloed op de beloning en/of waardering. De vergoeding van de Executive Board (ExBo) staat in redelijke verhouding tot de salarissen van de medewerkers en tot de gemiddelde beloning in Nederland. Variabele beloning vinden wij niet passen bij het maatschappelijke karakter van onze bank en om die reden is er geen variabele beloning van toepassing.

Dit beleid is van toepassing op alle medewerkers, met uitzondering van de ExBo en RvC die een eigen beloningsbeleid hebben.

Waaruit bestaat de beloning?

De beloning bestaat uit een vast salaris, vakantietoeslag, dertiende maand en eventuele vaste toeslagen. Verder hebben we secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals een pensioenregeling, een salaristoelage als compensatie voor het wegvallen van de pensioenopbouw boven de € 114.866 (2022), opleidingsmogelijkheden, tegemoetkoming in de reiskosten of eventuele elektrische leaseauto en korting op eigen producten.

Uitgangspunt

Uitgangspunt voor de beloning is dat deze moet passen bij de gedeelde waarde klant, maatschappij, medewerker en aandeelhouder.

1. Voor onze klanten is het van belang dat de beloning marktconform is en een faire kostprijs van onze producten en dienstverlening voor onze klanten mogelijk maakt. Daarnaast is de continuïteit van de organisatie belangrijk om de dienstverlening naar de klant te kunnen continueren. Daarbij past het sturen op lange termijn doelstellingen. De beloning moet daarop aansluiten en passen bij het gematigde risicoprofiel en de beheerste bedrijfsvoering van de Volksbank.
2. De beloning moet maatschappelijk uitlegbaar zijn, zowel qua opbouw als hoogte. Daaronder valt ook gelijke beloning en een redelijke verhouding van de managementvergoeding van de ExBo tot de gemiddelde beloning in Nederland. Verschillen in geslacht of etnische achtergrond hebben geen invloed op de beloning. Uitgangspunt is ook om de beloning zo eenvoudig en duurzaam mogelijk te maken en daar transparant over te zijn en te rapporteren.

3. Het is van belang dat de managementvergoeding van de ExBo in redelijke verhouding staat tot de beloning van medewerkers. Hiervoor hebben we bij de Volksbank afgesproken dat de hoogste beloning – de managementvergoeding van de directievoorzitter – circa 10 keer zoveel is als het mediane salaris binnen de bank. Ook geldt dat de managementvergoeding van de ExBo dezelfde cao-verhoging volgt als die voor de medewerkers.
4. De aandeelhouder is gebaat bij goed bestuur en heeft daarom baat bij een uitgebalanceerde beloning die goed bestuur mogelijk maakt en niet leidt tot ongewenste prikkels en ook niet ten koste gaat van de bedrijfsresultaten.

De ExCo heeft de discretionaire bevoegdheid om in uitzonderlijke situaties gemotiveerd af te wijken van het vastgestelde beloningsbeleid, voor zover dit binnen wet- en regelgeving toelaatbaar is. Indien dit zich voordoet zal voor boven cao medewerkers goedkeuring worden gevraagd aan de RvC.

Arbeidsmarktvergelijking

De hoogte van het salaris is geen vast gegeven. Regelmatig wordt de onderlinge verhouding/zwaarte van functies opnieuw bekeken. Verder wordt met arbeidsmarktvergelijkingen vastgesteld of het salaris dat aan functies is gekoppeld nog op het gewenste niveau ligt. Dat niveau hangt af van vele factoren, zoals de inhoud van de functies, het salaris in de markt en de strategie en prestaties van de Volksbank.

De huidige doelstellingen:

- Medewerkers (cao): een salarisniveau op de mediaan total cash van vergelijkbare functies in de algemene markt.
- Directeuren (boven cao): een salarisniveau op de mediaan total cash van vergelijkbare functies in de algemene markt. Het eventuele variabele inkomen bij andere organisaties wordt daarbij afgetopt op 20% zoals gebruikelijk in de financiële markt.
- Niet statutaire leden van de Executive Committee (ExCo): de managementvergoeding ligt iets onder de mediaan van het vaste inkomen van vergelijkbare functies binnen en buiten de financiële sector (algemene markt).

Salarisschalen vanaf 1 juli 2022¹

De schalen 1 t/m 13 (cao) zijn op basis van 36 uur per week incl. vakantietoeslag en dertiende maand (maand x 13,96). De overige schalen (boven cao) zijn op basis van 40 uur per week incl. vakantietoeslag en dertiende maand.

Schaal	Aanvangssalaris	Eindsalaris
01	Minimum loon	€ 26.734,80
02	Minimum loon	€ 30.332,43
03	Minimum loon	€ 33.862,63
04	Minimum loon	€ 38.115,41
05	€ 27.953,36	€ 43.005,18
06	€ 31.589,53	€ 48.599,23
07	€ 35.695,44	€ 54.916,13
08	€ 40.665,48	€ 62.562,44
09	€ 46.257,72	€ 71.165,57
10	€ 52.631,01	€ 80.970,79
11	€ 60.419,58	€ 92.953,08
12	€ 69.371,15	€ 106.724,76
13	€ 79.663,72	€ 122.559,59
I	€ 103.530,00	€ 155.295,00
II	€ 124.236,00	€ 186.354,00
III	€ 145.957,00	€ 218.935,50
IV	€ 197.113,00	€ 295.669,50

Beloning externen

De Volksbank maakt gebruik van externe medewerkers om bijvoorbeeld piekbelasting op te vangen en/of om gebruik te maken van een specifieke expertise. De beloning moet passen bij de taakhoud en de daarvoor in de markt gebruikelijke vergoeding. Om dit te waarborgen werkt de Volksbank met preferred suppliers (die medewerkers selecteren volgens onze standaarden) en standaard inhuur contracten.

Beloning Identified Staff

Identified Staff zijn medewerkers die vanuit hun werkzaamheden een materiele impact op het risicoprofiel van de Volksbank hebben. Voor deze medewerkers gelden specifieke beloningsvereisten vanuit wet- en regelgeving, met name ten aanzien van variabele beloning. De Volksbank voldoet hier aan. De Volksbank heeft geen regelingen variabele beloning, om die reden is de uitwerking voor Identified Staff niet opgenomen in het beloningsbeleid maar in een aparte notitie Procesafspraken beheerst beloningsbeleid.

¹ Deze worden aangepast aan de cao-verhogingen

Toezicht op beloning

De Volksbank houdt zich aan de eisen die vanuit wet- en regelgeving aan haar worden gesteld. De onafhankelijke controleafdelingen Risk en Compliance toetsen dit jaarlijks samen met de stafafdelingen Juridische Zaken, Finance en Human Resources. Tezamen vormen zij de werkgroep belonen. Daarnaast voert de afdeling Audit jaarlijks een onafhankelijke toetsing uit op (de toepassing van) het beloningsbeleid. De Volksbank rapporteert op de externe website jaarlijks in het remuneratierapport over de vergoedingen van de ExCo en de RvC.

Verder brengt de Volksbank in een aparte rapportage 'Pillar3' verslag uit over de beloning van de medewerkers die een materiele invloed op het risicoprofiel van de organisatie kunnen hebben. Op de website van de Volksbank staat ons beloningsbeleid en staan onze beloningsrapportages.

Procesafspraken beloningsbeleid

Beloning voor cao medewerkers maakt onderdeel uit van de cao en de personeelsgids en komt (afhankelijk van onderwerp) tot stand in overleg met de vakorganisaties of de Ondernemingsraad. Dit beloningsbeleid wordt voorbereid door de afdeling Human Resources, samen met de werkgroep belonen die toeziet op (de toepassing van) een beheerst beloningsbeleid. Bij aanpassing van dit beleid wordt dit ter goedkeuring voorgelegd aan de ExCo en RvC. Indien van toepassing, moet dit voldoen aan de gemaakte afspraken in de cao en personeelsgids. Na goedkeuring wordt het beleid gepubliceerd op de website van de Volksbank.

Meer weten?

Kijk voor meer informatie over ons beloningsbeleid in de cao of de personeelsgids. Of neem contact op via beleidHR@devolksbank.nl. Op de [website van de Volksbank](#) staan het beloningsbeleid en de beloningsrapportages.