

De Volksbank past de Code Banken toe. We hebben alle principes van de Code Banken vertaald naar ons Manifest en ingebed in onze bedrijfsprocessen. Hieronder beschrijven we op welke manier wij dit doen. Bij deze beschrijving volgen we de verschillende onderwerpen die de Code Banken behandelt.

Tekst Code Banken	Wijze van implementatie door de Volksbank
1. Beheerste en integere bedrijfsvoering	
<p>Om haar positie als stabiele en betrouwbare partner te verkrijgen en te behouden, formuleert een bank een missie, een strategie en doelstellingen. Deze zijn gericht op de lange termijn en komen onder meer tot uitdrukking in het risicobeleid van de bank en het beleid ten aanzien van duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen.</p>	<p>De Volksbank zet de komende jaren in op groei door het versterken van de relaties met de klanten van onze bankmerken en het verder vergroten van onze maatschappelijke impact. Dat doen we vanuit onze missie om te bankieren met de menselijke maat. Samen met onze vier bankmerken investeren we in een beter Nederland. Ieder merk draagt vanuit een eigen onderscheidend en maatschappelijk profiel bij aan onze gezamenlijke belofte: beter voor elkaar.</p>
<p>Een bank kiest haar positionering zodanig dat zakelijke belangen en de maatschappelijke rol die zij vervult, in elkaars verlengde liggen. Dat komt ook tot uitdrukking in de governancestructuur van de bank en is leidend bij de uitvoering van het op de missie, strategie en doelstellingen gebaseerde beleid van de bank.</p>	<p>Onze missie is bankieren met de menselijke maat. Dat doen we door gedeelde waarde te creëren voor al onze belanghebbenden: klanten, maatschappij, medewerkers en aandeelhouder(s). Voor iedere groep belanghebbenden hebben we objectieve lange termijn doelstellingen vastgesteld. Ons risicobeleid is sterk verbonden met de missie, ambitie en strategie van de Volksbank. Daarnaast speelt ook ons Manifest een rol bij de manier waarop risico's binnen onze bank worden gewogen en beheerst.</p>
<p>De raad van bestuur en de raad van commissarissen zijn – met inachtneming van ieders taken en bevoegdheden – verantwoordelijk voor de inrichting van een goede governancestructuur en voor de naleving van deze governanceprincipes.</p>	<p>De statutaire directie van de Volksbank (de Directie) zorgt ervoor dat de medewerkers bekend zijn en blijven met alle regels, waarden en normen die gelden. De raad van commissarissen van de Volksbank (de RvC) ziet hierop toe. De Directie en RvC hebben een voorbeeldfunctie voor alle medewerkers van de Volksbank. Zij moedigen medewerkers aan om met elkaar in gesprek te gaan en blijven. Ook als het om onderwerpen gaat die gevoelig liggen. Het is belangrijk om lef te tonen en verantwoordelijkheid te nemen. De doorlopende aandacht voor deze onderwerpen komt onder andere tot uiting op ons intranet en in e-learnings. Er worden op regelmatige basis bijeenkomsten gehouden over relevante thema's, zoals risicobeheersing, compliance en duurzaamheid.</p>
<p>De leden van die raden vervullen een voorbeeldfunctie voor alle medewerkers van de bank. In hun dagelijks handelen geven zij zich daar terdege rekenschap van. De raad van commissarissen beoordeelt jaarlijks de wijze waarop de leden van de raad van bestuur hun voorbeeldfunctie vervullen. De raad van bestuur en de raad van</p>	<p>Wij vinden het erg belangrijk dat alle medewerkers op de hoogte zijn van de missie, ambitie en strategie van de Volksbank en dat zij daar in overeenstemming mee handelen. De interne gedragscode 'Gezond verstand, gezond geweten' heeft een centrale plaats binnen de Volksbank en normeert het handelen van onze medewerkers. Alle medewerkers van de Volksbank worden</p>

<p>commissarissen zijn – met inachtneming van ieders taken en bevoegdheden – verantwoordelijk voor het ontwikkelen, uitdragen en handhaven van standaarden in de bank met betrekking tot integriteit, moraliteit en leiderschap.</p>	<p>aangesproken op vakbekwaamheid. Degenen met klantcontact zijn verplicht hun Wft-diploma's te behalen. De medewerkers zonder klantcontact bieden we de Basis Check aan waarin ze de basisbeginselen van het bankieren leren. Daarna blijven medewerkers via tooling voor permanente educatie op de hoogte van de meest actuele ontwikkelingen. Ook stimuleren we medewerkers zich permanent te informeren en bij te scholen via het intranet, interne en externe cursussen, presentaties en periodieke nieuwsbrieven. De Directie en RvC hebben een voorbeeldfunctie voor alle medewerkers van de Volksbank en hebben een eigen programma voor permanente educatie.</p>
<p>Daarnaast dragen zij zorg voor goede 'checks & balances' en het borgen van een robuuste IT-infrastructuur, die essentieel is voor het functioneren van de bank. Goede checks en balances betekent onder meer dat de compliance functie ook binnen de raad van bestuur en raad van commissarissen geborgd is.</p>	<p>Er is voortdurende focus op de verbetering van de eigen bedrijfsvoering. "Huis op orde" is de verzamelnaam voor het portfolio van bankbrede programma's die hieraan bijdragen. Het programma 'Deltawerken' is een voorbeeld van een 'Huis op orde' programma.</p> <p>Het systeem van risicobeheersing waarborgt goede checks en balances. Naast het ICF draagt het risicobeleidskader, het zogenaamde House of Policies, hieraan bij. De afdeling Compliance heeft een onafhankelijke positie en kent een directe rapportagelijne naar de Directie en de RvC. Eén van de adviserende commissies van de RvC is het Risk & Compliance Committee, waarin diverse aan Compliance gerelateerde onderwerpen op regelmatige basis aan de orde komen.</p>
<p>De raad van bestuur bevordert verantwoord gedrag en een gezonde cultuur, zowel aan de top van de bank als door de hele organisatie heen. Hij heeft daarbij oog voor het belang van de klanten van de bank en andere stakeholders. De raad van commissarissen ziet daarop toe.</p>	<p>De Directie vervult een voorbeeldfunctie voor alle medewerkers van onze bank. Zowel gezamenlijk als afzonderlijk zijn zij zich er in hun handelen van bewust dat zij een belangrijke rol vervullen voor de cultuur van de Volksbank. Er zijn doelstellingen op het gebied van medewerkertevredenheid ('Oprechte aandacht voor de medewerker') en inclusiviteit ('Ik voel mij thuis bij de Volksbank') die jaarlijks worden meegenomen in de beoordeling van de Directie.</p>
<p>De uitgangspunten uit het Maatschappelijk Statuut gelden voor alle aangesloten banken. Deze uitgangspunten moeten in de organisatie van de bank worden geborgd en de bank betreft deze ook in contacten met haar stakeholders. Daarmee wordt inzichtelijk op welke wijze de bank omgaat met de uitgangspunten uit het statuut.</p>	<p>Het is belangrijk dat de samenleving kan rekenen op een stabiele, dienstbare en betrouwbare bancaire sector die producten en diensten levert die aansluiten bij de wensen van de klanten. Het is daarbij belangrijk dat klanten voldoende keuzevrijheid hebben. Om daar invulling aan te geven, heeft de Volksbank de ambitie geformuleerd van het optimaliseren van gedeelde waarde. Gedeelde waarde richt zich op zowel maatschappelijke en economische als financiële en niet-financiële aspecten, die hand in hand gaan. De</p>

	Volksbank streeft naar het optimaliseren van deze gedeelde waarde.
Alle medewerkers leven de op hen van toepassing zijnde formele regelgeving én zelfregulering na. De raad van bestuur en de raad van commissarissen zijn daar – met inachtneming van ieders taken en bevoegdheden – verantwoordelijk voor. De raad van bestuur is er verantwoordelijk voor dat de medewerkers bekend zijn en blijven met alle op de bank van toepassing zijnde regels, waarden en normen en blijven daar de aandacht op vestigen. De raad van commissarissen ziet daarop toe.	<p>Het introductieprogramma OPEN laat nieuwe medewerkers kennis maken met de Volksbank. Zo bouwen zij direct een netwerk met collega's op. Zij delen hun frisse blik en helpen op die manier de Volksbank zich te blijven ontwikkelen en innoveren. Tijdens OPEN is er ruimschoots aandacht voor alle (zelf)regulering die van toepassing is. Naast de gedragscode, ons Manifest en formele regelgeving, komen ook de bankierseed en het bancaire tuchtrecht aan bod.</p> <p>De Volksbank organiseert interne trainingen en themabijeenkomsten. Hierin worden medewerkers bijgeschoold o.a. op het gebied van nieuwe ontwikkelingen in de markt, de toepasselijke regelgeving en de naleving daarvan. Voorbeelden hiervan zijn de themabijeenkomsten over (verschillende onderwerpen op het gebied van) risicomanagement, balance sheet management, privacy, cyber resilience en sanctieregelgeving.</p>
2. Raad van commissarissen	
De raad van commissarissen is zo samengesteld dat hij zijn taak naar behoren kan vervullen. Hij stelt een risicocommissie en een auditcommissie in. De leden van de raad van commissarissen zijn bereid en in staat om voldoende tijd voor hun taak vrij te maken en tonen inzet en betrokkenheid. Tegelijkertijd zijn zij kritisch en onafhankelijk.	De leden van de RvC zijn gecommiteerd en bereid voldoende tijd voor hun belangrijke taak vrij te maken. Zij zijn zich bewust van de maatschappelijke rol van de Volksbank en van de belangen van de verschillende stakeholders. De RvC vergaderde zes keer in 2020. Door deels onvoorziene wisselingen in de Directie en de bestuursdynamiek in 2020 heeft de RvC ook veelvuldig buiten de reguliere vergadercyclus vergaderd. Bij vrijwel iedere vergadering was de voltallige RvC aanwezig. Bij afwezigheid (van een deel van de vergadering) heeft de betreffende commissaris in de regel aan de voorzitter, dan wel aan de voltallige RvC, zijn of haar input gegeven op de te bespreken onderwerpen.
Ieder lid van de raad van commissarissen is zich bewust van de maatschappelijke rol van een bank en van de belangen van de verschillende stakeholders.	Alle leden van de RvC zijn zich bewust van de maatschappelijke rol die de Volksbank vervult en van de belangen van de verschillende stakeholders. Dit wordt ook tot uiting gebracht in de strategie van de Volksbank, namelijk het optimaliseren van gedeelde waarde van de stakeholders. De RvC neemt dit altijd mee bij haar taakvervulling.
Voor de leden van de risicocommissie en van de auditcommissie van de raad van commissarissen gelden specifieke competentie- en ervaringseisen. Leden van de risicocommissie beschikken over grondige kennis van de financieel-technische aspecten	Conform de Code Banken heeft de RvC zowel een Risk & Compliance Commissie, als een Audit Commissie ingericht. Daarnaast heeft de RvC ook een Mens en Organisatie Commissie samengesteld. Deze commissies bestaan uit leden van de RvC. Bij hun aanstelling is rekening

<p>van het risicomanagement of over de nodige ervaring die een gedegen beoordeling van risico's mogelijk maakt. Leden van de auditcommissie moeten beschikken over grondige kennis van financiële verslaggeving, interne beheersing en audit of over de nodige ervaring die een gedegen toezicht op deze onderwerpen mogelijk maakt.</p>	<p>gehouden met hun individuele competenties en ervaring en met de samenstelling van de RvC. Zij beschikken o.a. over grondige kennis van financiële verslaggeving, interne beheersing, audit, IT en human resource management. Iedere commissie beschikt over een eigen reglement. Deze reglementen zijn gepubliceerd op onze website. In de reglementen is opgenomen wat de rol en verantwoordelijkheid van de desbetreffende commissie is, hoe de commissie is samengesteld en de wijze waarop de taken van de commissie worden uitgevoerd. Alle leden van de commissies van de RvC zijn onafhankelijk.</p>
<p>De voorzitter van de raad van commissarissen ziet toe op de aanwezigheid van een programma van permanente educatie voor alle leden van de raad van commissarissen. Dit programma heeft tot doel de deskundigheid van de commissarissen op peil te houden en waar nodig te verbreden. De educatie heeft in ieder geval betrekking op relevante ontwikkelingen binnen de bank en de financiële sector, op corporate governance in het algemeen en die van de financiële sector in het bijzonder, op de zorgplicht jegens -en het belang van de klant, integriteit, IT-infrastructuur, risicomanagement, financiële verslaggeving en audit. Ieder lid van de raad van commissarissen neemt deel aan het programma en voldoet aan de eisen van permanente educatie.</p>	<p>De Volksbank heeft een PE (permanente educatie)-programma voor de leden van de RvC. Het doel hiervan is het op peil houden, verbreden en verdiepen van hun kennis en deskundigheid. Het programma omvat zowel financiële als niet-financiële thema's. Onderwerpen zoals corporate governance, zorgplichten ten aanzien van het belang van de klant, integriteit, gedrag en cultuur, risicomanagement, financiële verslaggeving, audit, maar ook relevante ontwikkelingen binnen de bank en binnen de financiële sector komen aan bod. Het PE-programma is zowel gericht op de RvC als geheel, als op de individuele leden van hiervan. Daar waar nodig verbreden en verdiepen de leden van de RvC hun kennis en deskundigheid ook op individuele basis, afhankelijk van de positie die zij binnen de RvC bekleden en hun kennis en deskundigheid. Naast het PE-programma volgen nieuwe leden van de Directie en de RvC ook een op maat gemaakt onboarding programma, inclusief het introductieprogramma OPEN.</p>
<p>De beoordeling van de effectiviteit van het programma van permanente educatie maakt deel uit van de jaarlijkse evaluatie van het eigen functioneren van de raad van commissarissen. Naast de jaarlijkse evaluatie van het eigen functioneren van de raad van commissarissen wordt dit functioneren eens in de drie jaar onder onafhankelijke begeleiding geëvalueerd. De betrokkenheid van ieder lid van de raad van commissarissen, de cultuur binnen de raad van commissarissen en de relatie tussen de raad van commissarissen en de raad van bestuur maken deel uit van deze evaluatie.</p>	<p>Alle leden van de RvC worden jaarlijks beoordeeld op hun functioneren. Daarnaast bespreekt de RvC jaarlijks, buiten aanwezigheid van de Directie, ook haar eigen functioneren en dat van de commissies. Hier wordt gekeken of de RvC nog steeds beschikt over de noodzakelijke deskundigheid. Ook wordt hier gekeken naar de effectiviteit van het programma van permanente educatie. Deze zelfevaluatie vindt eens per drie jaar plaats onder onafhankelijke, externe begeleiding.</p>
<p>3. Raad van bestuur</p>	
<p>De raad van bestuur is zo samengesteld dat hij zijn taak naar behoren kan vervullen. Ieder lid van de raad van bestuur is zich</p>	<p>De Directie is onder meer verantwoordelijk voor het bestuur, (het laten uitvoeren van) het (risico)beleid, de governance en de belangrijkste personele</p>

<p>bewust van de maatschappelijke rol van een bank en van de belangen van de verschillende stakeholders.</p>	<p>beslissingen binnen de Volksbank. De Directie zorgt voor een organisatiestructuur die effectieve besluitvorming, verantwoording en transparantie bevordert en waarborgt een adequaat risicobeheer. Voor de realisatie van het nieuwe strategisch plan 2021-2025 heeft de bank een aantal verandertrajecten opgestart voor de transitie naar een meer eenvoudige, klantgerichte, flexibele organisatie met een 'agile way of working'.</p>
<p>Een van de leden van de raad van bestuur heeft de taak de besluitvorming binnen de raad van bestuur op het punt van risicobeheer voor te bereiden. Het betrokken lid van de raad van bestuur is tijdig betrokken bij de voorbereiding van beslissingen die voor de bank van materiële betekenis voor het risicoprofiel zijn, in het bijzonder waar deze beslissingen een afwijking van de door de raad van commissarissen goedgekeurde risicobereidheid tot gevolg kunnen hebben. Het lid kan zijn/haar functie combineren met andere aandachtsgebieden, op voorwaarde dat hij/zij geen individuele commerciële verantwoordelijkheid draagt voor en onafhankelijk functioneert van commerciële taakgebieden. Bij het uitoefenen van de risicobeheerfunctie wordt tevens aandacht besteed aan de impact die systeemrisico's mogelijk hebben op het risicoprofiel van de bank.</p>	<p>Binnen de Directie is een Chief Risk Officer (CRO) benoemd, die primair verantwoordelijk is voor het risicomanagement, de ontwikkeling en implementatie ervan. Daarnaast houdt de CRO toezicht op de verschillende bedrijfsrisico's. De CRO is verantwoordelijk voor het formuleren van de risicobereidheid van het bankbrede Risk Appetite Statement en het doorvertalen hiervan naar de concrete risicobeheersing. De CRO opereert onafhankelijk van de business en heeft daarom geen commerciële aandachtsgebieden. In het risicobeleid wordt rekening gehouden met strategische, financiële en niet-financiële risico's. Als strategische risico's worden op dit moment business risk, organisational risk, sustainability risk en (overkoepelend) reputatierisico aangemerkt. Voorbeelden van financiële risico's zijn kredietrisico en liquiditeitsrisico. Niet-financiële risico's zijn bijvoorbeeld operationele risico's, compliance- en modelrisico's. Omdat de CRO lid is van de Directie wordt gewaarborgd dat het gematigd risicoprofiel van de Volksbank betrokken wordt bij alle materiële beslissingen. Bij het uitoefenen van de risicobeheersfunctie houdt de bank rekening met systeemrisico's. Hiermee worden de risico's bedoeld die de bank loopt door verstoringen van het financiële systeem. Negatieve effecten daarvan kunnen niet alleen ernstige gevolgen hebben voor dat financiële systeem, maar ook voor de reële economie. Dit systeemrisico wordt bijvoorbeeld meegenomen in de stresstesten die onze bank regelmatig uitvoert.</p>
<p>De voorzitter van de raad van bestuur ziet toe op de aanwezigheid van een programma van permanente educatie voor alle leden van de raad van bestuur. Dit programma heeft tot doel de deskundigheid van de bestuurders op peil te houden en waar nodig te verbreden. De educatie heeft in ieder geval betrekking op relevante ontwikkelingen binnen de bank en de financiële sector, op corporate governance in het algemeen en die van de</p>	<p>De Volksbank beschikt over een PE (permanente educatie)-programma voor de leden van de Directie. Het doel hiervan is het op peil houden, verbreden en verdiepen van hun kennis en deskundigheid. Het programma omvat zowel financiële als niet-financiële thema's. Onderwerpen zoals corporate governance, zorgplichten, integriteit, gedrag en cultuur, risicomanagement, financiële verslaggeving, audit, maar ook relevante ontwikkelingen binnen de bank en binnen de financiële sector komen aan bod. Het PE-</p>

<p>financiële sector in het bijzonder, op de zorgplicht jegens en het belang van de klant, integriteit, risicomanagement, financiële verslaggeving en audit. Ieder lid van de raad van bestuur neemt deel aan het programma en voldoet aan de eisen van permanente educatie.</p>	<p>programma is zowel gericht op de Directie als geheel, als op de individuele leden van hiervan. Daar waar nodig verbreden en verdiepen de leden van de Directie hun kennis en deskundigheid ook op individuele basis, afhankelijk van de positie die zij binnen de Directie bekleden en hun kennis en deskundigheid. Voor nieuwe leden van de Directie en de RvC wordt een kennismakingsprogramma gemaakt en zij volgen tijdens hun introductie ook - zoals elke medewerker van de Volksbank - het algemene introductieprogramma OPEN.</p>
<p>4. Risicobeleid</p>	
<p>Het risicobeleid van een bank wordt gekenmerkt door een integrale aanpak, is transparant en is zowel op de korte als lange termijn gericht. Het risicobeleid houdt ook rekening met reputatierisico's en niet-financiële risico's.</p>	<p>Ons risicobeleid is sterk verbonden met de missie, ambitie en strategie van de Volksbank. Daarnaast speelt ook ons Manifest een rol bij de manier waarop risico's binnen onze bank worden gewogen en beheerst. Hierbij beperken wij ons niet alleen tot financiële risico's, maar worden ook niet-financiële risico's (zoals bijvoorbeeld operationeel risico) en strategische risico's (waaronder sustainability risico en reputatierisico) in ons risicobeleid meegenomen. De totale opzet van het risicomanagement binnen de Volksbank is beschreven in het Enterprise Risk Management Framework (ERMF), waaronder een jaarlijks assessment van de strategische risico's op de lange termijn (voor een holistische benadering).</p>
<p>De raad van bestuur van een bank is verantwoordelijk voor het risicobeleid van de bank en waarborgt een adequaat risicomanagement. De risicobereidheid wordt op voorstel van de raad van bestuur tenminste één keer per jaar ter goedkeuring aan de raad van commissarissen voorgelegd. Tussentijdse materiële wijzigingen van de risicobereidheid worden ook ter goedkeuring aan de raad van commissarissen voorgelegd.</p>	<p>De Directie is (eind) verantwoordelijk voor het risicobeleid binnen de Volksbank. De RvC houdt hier toezicht op. Om de adequaatheid van het risicomanagement framework aan te tonen worden de risicostrategie, het risk management charter en de kern ERM beleidsdocumentatie jaarlijks aan de RvC voorgelegd en besproken. Hiernaast wordt de risicobereidheid van de bank ieder jaar ter goedkeuring aan de RvC voorgelegd. Dit geldt ook voor tussentijdse materiële wijzigingen.</p>
<p>De raad van commissarissen houdt toezicht op het door de raad van bestuur gevoerde risicobeleid. Daartoe bespreekt de raad van commissarissen het risicoprofiel van de bank en beoordeelt hij op strategisch niveau of kapitaalallocatie en liquiditeitsbeslag in algemene zin in overeenstemming zijn met de goedgekeurde risicobereidheid en of de bedrijfsactiviteiten in algemene zin passen binnen de risicobereidheid van de bank. Bij de uitoefening van deze toezichtrol wordt de raad van commissarissen geadviseerd door de risicocommissie van de raad van commissarissen.</p>	<p>De RvC houdt toezicht op het risicobeleid en risicobeheersings- en controlesystemen. Het risicoprofiel van de bank en de risicobereidheid wordt periodiek in de RvC besproken. De RvC kan op basis hiervan op strategisch niveau beoordelen of de kapitaalallocatie en het liquiditeitsbeslag in algemene zin in overeenstemming is met de goedgekeurde risicobereidheid en of de bedrijfsactiviteiten hier in algemene zin binnen passen. Hierbij wordt de RvC geadviseerd door de Risk & Compliance Commissie en de Audit Commissie.</p>

<p>5. Audit</p>	
<p>De raad van bestuur van een bank draagt zorg voor systematische controle op de beheersing van de risico's die met de bedrijfsactiviteiten van de bank samenhangen. Daartoe is binnen een bank een onafhankelijk gepositioneerde interne auditfunctie werkzaam. Het hoofd van die auditfunctie rapporteert aan de voorzitter van de raad van bestuur. Hij heeft ook een directe rapportagelijijn naar de voorzitter van de auditcommissie van de raad van commissarissen.</p>	<p>De afdeling Audit van de Volksbank is onafhankelijk gepositioneerd en toetst periodiek het bestaan en de werking van de governance, het risicomanagement, de interne beheersing en de processen van de Volksbank. Met het Manifest als uitgangspunt geeft de afdeling Audit klantgerichte en risico-gebaseerde assurance, advies en inzichten aan de Directie. De directeur van de afdeling Audit rapporteert rechtstreeks aan de Chief Executive Officer (CEO) en geeft een onafhankelijk oordeel over de verschillende processen. Ook heeft de directeur een directe rapportagelijijn naar de voorzitter van de Audit Commissie van de RvC. Het Audit Charter van de afdeling Audit is op intranet en de website van de Volksbank geplaatst.</p>
<p>Tussen de interne auditfunctie, de externe accountant en de auditcommissie van de raad van commissarissen vindt periodiek informatie-uitwisseling plaats.</p>	<p>Audit wisselt intensief informatie uit met de externe accountant en de Audit Commissie. Daarnaast zijn in 2020 de directeur Audit en de externe accountant bij alle vergaderingen van de Audit Commissie van de RvC aanwezig geweest.</p>
<p>De interne auditfunctie neemt het initiatief om tenminste één keer per jaar met De Nederlandsche Bank en de externe accountant in een vroeg stadium elkaars risicoanalyse, bevindingen en auditplan te bespreken. De raad van bestuur en de interne auditfunctie van de bank bevorderen dat dit tripartiet overleg periodiek plaatsvindt. Daarbij streven zij naar een duidelijke afbakening van ieders taken en verantwoordelijkheden.</p>	<p>Ook vindt ten minste jaarlijks een overleg plaats met de externe accountant, De Nederlandsche Bank en de Europese Centrale Bank. Hierin worden de risicoanalyse, het auditplan en de bevindingen van Audit besproken.</p>
<p>6. Beloningsbeleid</p>	
<p>Een bank voert een zorgvuldig, beheerst en duurzaam beloningsbeleid, dat eenduidig en transparant is, in lijn met nationale en internationale regelgeving.</p>	<p>De Volksbank voert een beloningsbeleid dat is gebaseerd op ons Manifest, onze ambitie van gedeelde waarde, ons profiel van een maatschappelijke bank en het gematigd risicoprofiel van de bank. Het beloningsbeleid geldt voor alle medewerkers van de Volksbank en voldoet aan alle wet- en regelgeving. De beloningsrisico's, de beheersing en beperking daarvan worden periodiek in kaart gebracht.</p>
<p>Het beloningsbeleid is primair gericht op de lange termijn en in lijn met het risicobeleid van de bank. Het wordt gekenmerkt door evenwichtige verhoudingen, zowel intern als extern, waarbij de verwachtingen van de verschillende stakeholders en het maatschappelijk draagvlak in ogenschouw worden genomen. Het houdt verder rekening met de relevante internationale</p>	<p>Het beloningsbeleid is de afgelopen jaren steeds meer in lijn gebracht met de bank die we willen zijn. Bankieren met de menselijke maat vraagt om een beloningsbeleid dat daarbij past. Het beloningsbeleid van de Volksbank is gebaseerd op ons Manifest, onze ambitie van gedeelde waarde, ons profiel van een maatschappelijke bank en het lage risicoprofiel van de bank. Dat betekent dat we doelen stellen die</p>

<p>context.</p>	<p>gericht zijn op het creëren van gedeelde waarde voor alle stakeholders. De Volksbank kent geen variabele beloningen. Ook is er aandacht voor de interne beloningsverhoudingen (de meestverdienende medewerker verdient maximaal tien keer zoveel als het gemiddelde binnen de bank) en gelijke beloning voor gelijk werk.</p>
<p>Het totale inkomen van een lid van de raad van bestuur van een bank ligt ten tijde van de vaststelling beneden de mediaan van vergelijkbare functies binnen en buiten de financiële sector, waarbij de relevante internationale context wordt meegewogen.</p>	<p>Binnen de Volksbank wordt een beloningsbeleid gehanteerd waarbij de vergoeding van de RvC en de beloning van de Directie lager liggen dan de mediaan van de benchmarkgroepen van financiële en niet-financiële organisaties in Nederland.</p>
<p>De variabele beloning van een lid van de raad van bestuur wordt vastgesteld in overeenstemming met nationale en internationale regelgeving.</p>	<p>Het beloningsbeleid voldoet aan de relevante juridische vereisten zoals weergegeven in o.a. de Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen (Wbfo), de Wet bonusverbod (zoals opgenomen in de Wet op het financieel toezicht (Wft)), de Regeling beheerst beloningsbeleid, de Nederlandse Corporate Governance Code en de Code Banken. De Volksbank kent geen variabele beloningen voor de Directie.</p>