

de volksbank

2020

Remuneratierapport

Inleiding

In het remuneratierapport behandelen we de vergoeding van de statutaire directie van de Volksbank N.V. (de Directie) en de vergoedingen aan de Raad van Commissarissen van de Volksbank N.V. (de RvC).

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 voorzitter van de Directie en de gemiddelde vergoeding van de overige leden van de Directie staan in redelijke verhouding tot de salarissen van de rest van de medewerkers (zie hierna bij Beloningsverhoudingen). Variabele beloning vinden wij niet passen bij het maatschappelijke karakter van onze bank en om die reden is er geen variabele beloning van toepassing.

Voor meer informatie over beloningsrapportages van de Volksbank N.V. verwijzen we naar de sectie '[Beloningen identified staff](#)' op de website van de Volksbank.

Vergoeding van de Directie

Beloningselementen

Voor leden van de Directie geldt een overeenkomst van opdracht voor vier jaar. De vergoeding bestaat uit een vast jaarinkomen, een pensioenbijdrage en secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals de toeslag als compensatie voor het wegvallen van de pensioenopbouw boven de € 110.111 en een leaseauto.

Vast jaarinkomen

Het vaste jaarinkomen van de Directie is net als voor cao-medewerkers per 1 juli 2020 verhoogd met 1,75%. Per die datum bedraagt het vaste jaarinkomen van de voorzitter van de Directie € 424.498 en het vaste jaarinkomen van de overige leden van de Directie € 325.779. In het beloningsbeleid is voor de overige leden van de Directie een hogere vergoeding van € 347.498 opgenomen. Los van collectieve loonsverhogingen hebben leden van de Directie geen recht op een andere verhoging van het vaste jaarinkomen. Om die reden ligt het vaste jaarinkomen onder het bedrag zoals opgenomen in het beloningsbeleid.

Arbeidsmarktvergelijking

Elke twee jaar vergelijken we het beloningsbeleid van de Directie met vergelijkbare functies in de algemene markt. Deze bestaat uit een combinatie van vergelijkbare financiële en niet-financiële ondernemingen. Dit vergelijkend onderzoek is in december 2019 voor het laatst uitgevoerd. Het beloningsbeleid vast jaarinkomen van de leden van de Directie en van de voorzitter van de Directie liggen respectievelijk 14% en 24% onder de mediaan van de algemene markt. Voor de beloning vast en variabel (korte en lange termijn) in de algemene markt is dat respectievelijk 47% en 58% onder de mediaan. Dit verschil is groter omdat bij de Volksbank geen regeling variabele beloning van toepassing is.

Pensioen

De Directie heeft dezelfde pensioenregeling als alle andere medewerkers. Er zijn geen aanvullende pensioentoekenningen. Voor het wegvallen aan pensioenopbouw boven de € 110.111 ontvangen de leden van de Directie ter compensatie een brutotoeslag van 16,35% van het inkomen boven die grens. Dit is vastgelegd in de cao van de Volksbank. Deze toeslag geldt tot 31 december 2021. Voor die tijd zal een evaluatie plaatsvinden over de eventuele voortzetting van deze compensatie.

Overig

De secundaire arbeidsvoorwaarden van de Directie zijn grotendeels gelijk aan de secundaire arbeidsvoorwaarden van alle andere medewerkers.

Bij beëindiging van het dienstverband op initiatief van de Volksbank ontvangen de leden van de Directie een vergoeding van maximaal éénmaal het vaste jaarinkomen.

Prestatiedoelstellingen

De RvC bepaalt jaarlijks de prestatiedoelstellingen voor de Directie. Deze zijn afgeleid van de strategische (langetermijn)doelen van de Volksbank. Daarbij houdt de RvC rekening met het gewenste risicoprofiel en de duurzaamheid van de Volksbank. Elk jaar worden deze twee thema's geborgd. Verder neemt de RvC de belangen van alle stakeholders van de Volksbank in aanmerking.

Omdat de Directie alleen een vaste beloning heeft, zijn er geen ongewenste beloningsprikkels die het individuele belang op korte termijn zouden kunnen plaatsen boven de collectieve doelstellingen op lange termijn.

Na afloop van elke prestatieperiode beoordeelt de RvC de Directie op de realisatie van de prestatiedoelstellingen. De RvC evalueert ook de voortgang van de langetermijndoelstellingen.

Prestatiedoelstellingen 2020

Doelstelling/ Gedeelde waarde	KPI	Weging
Klant	1 Net Promoter Score (NPS)	15%
	2 Aantal betaalklanten	10%
Maatschappij	3 Klimaat neutrale balans	12,5%
	4 Financiële weerbaarheid	12,5%
Medewerker	5 Oprechte aandacht	25%
Aandeelhouder	6 Rendement op eigen vermogen (m.u.v. de CRO) of Tier 1-kernkapitaalratio (alleen de CRO)	25%
		100%

De RvC beoordeelt in dit verband in welke mate de prestatiedoelstellingen zijn behaald en de wijze waarop in gedrag en cultuur conform bankieren met de menselijke maat (competenties en kritische succesfactoren) leiding wordt gegeven aan de Volksbank. De RvC heeft de realisatie van het geheel over 2020 beoordeeld en geconcludeerd dat de Directie 64% van de doelstellingen heeft behaald. Hierin is vanaf 2020 een wijziging doorgevoerd door ook de strategische trajecten mee te nemen. Voor de realisatie van deze doelstellingen wordt verwezen naar Chapter 1 Strategy and progress in het Annual Report van de Volksbank.

Prestatiedoelstellingen 2021

Onderdeel	Categorie	Weging
Gedeelde waarde/Output	Klant	10%
	Maatschappij	10%
	Medewerker	10%
	Aandeelhouder	10%
		40%
Transformaties	Digitaal en Omnichannel dialoog	6%
	Gevulde schappen & nieuwe proposities	6%
	Fundament Klantbank	6%
	Klantingericht	6%
	Efficiënt en flexibel	6%
		30%
Gedrag	Klantgericht	10,5%
	Resultaatgericht samenwerken	10,5%
	Continu verbeteren en vernieuwen	9%
		30%
		100%

Feitelijke beloning van de Directie

Onderstaande tabel geeft een totaaloverzicht van de feitelijke beloning per lid van de Directie.

Bruto beloning van de Directie

in duizenden euro's	Functie	Vaste beloning ¹		Pensioen ²		Overig ³		Vergoeding bij uitdiensttreding		Totaal	
		2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Martijn Gribnau ⁴	CEO	228	--	12	--	62	--	--	--	302	--
Jeroen Dijst	CRO	323	317	22	22	60	58	--	--	405	397
Marinka van der Meer	CCO	323	317	22	22	55	52	--	--	400	391
Maurice Oostendorp ⁵		279	413	15	22	63	91	--	--	357	526
Mirjam Verhoeven ⁶		277	206	19	14	49	36	--	--	345	256
Pieter Veuger ⁷		150	--	11	--	24	--	--	--	185	--
Annemiek van Melick ⁸		--	211	--	15	--	40	--	--	--	266
Totaal Directie		1.580	1.464	101	95	313	277	--	--	1.994	1.836
GEWEZEN BESTUURDERS											
Mirjam Verhoeven ⁹		46	--	3	--	8	--	374	--	431	--
Pieter Veuger ¹⁰		--	--	--	--	--	--	161	--	161	--
Totaal zittende en gewezen bestuurders		1.626	1.464	104	95	321	277	535	--	2.586	1.836

1 Inclusief vakantiegeld en dertiende maand.

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

3 Onder "overig" vallen de resterende beloningen waaronder de toeslag als compensatie voor het wegvallen van de pensioenopbouw boven de € 110.111, de leaseauto en sociale lasten.

4 Beloning vanaf 17-6-2020

5 Beloning tot 1-9-2020

6 Beloning tot 10-11-2020

7 Beloning vanaf 19-3-2020 tot 5-9-2020

8 Beloning tot 1-9-2019

9 Vanaf 1-1-2021 vrijgesteld van werkzaamheden en zal per 1-5-2021 uit dienst treden.

10 Vanaf 5-9-2020 vrijgesteld van werkzaamheden en per 31-1-2021 uit dienst getreden.

Beloningsverhoudingen

Onze norm is dat de voorzitter van de Directie niet meer verdient dan tien keer het mediane salaris¹ binnen de Volksbank. De Volksbank rapporteert ook over de verhouding tussen het gemiddelde vergoeding van de leden van de Directie (excl. vz) en de mediaan van de salarissen van medewerkers, alsook over de verhouding tussen de vergoeding van de voorzitter van de Directie en het maximum van de laagste salarisschaal per 31-12-2020. Voor deze laatste twee verhoudingen zijn geen targets vastgesteld. Voor de afgelopen zes jaar is het beeld als volgt:

Beloningsverhoudingen

	2020	2019	2018	2017	2016	2015
Verhouding vergoeding voorzitter Directie en mediaan salarissen medewerkers (excl. Voorzitter)	6:1	7:1	6:1	7:1	7:1	7:1
Verhouding gemiddeld vergoeding leden van de Directie (excl. voorzitter) en mediaan salarissen medewerkers (excl. Voorzitter)	5:1	5:1	5:1	5:1	5:1	5:1
Verhouding vergoeding voorzitter Directie en het maximum van de laagste salarisschaal per 31-12	18:1	20:1	20:1	20:1	19:1	20:1

¹ Het salaris bestaat uit de volgende componenten: vast salaris (incl. eventuele toeslagen), pensioen en sociale lasten.

Aandelenbezit

De leden van de Directie houden geen aandelen in de Volksbank. De aandelen zijn voor 100% in handen van NLF, die hier tegenover certificaten van aandelen heeft uitgegeven aan de Nederlandse Staat.

Leningen

Onderstaande tabel toont de openstaande leningen aan de (gewezen) leden van de Directie op 31 december 2020.

in duizenden euro's	Openstaand		Gemiddelde rentevoet		Aflossingen	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Mirjam Verhoeven	27	37	5,4%	5,4%	10	10

Vergoeding van de Raad van Commissarissen

Beleid vergoeding Raad van Commissarissen

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de jaarlijkse bruto vergoeding voor de leden van de RvC en de vergoeding per commissie.

Beleid vergoeding Raad van Commissarissen exclusief 21% btw	
in euro's	Bedrag
Vaste jaarlijkse vergoeding voorzitter RvC	44.000
Vaste jaarlijkse vergoeding lid RvC	30.800
Voorzitter Audit Commissie	7.000
Lid Audit Commissie	4.900
Voorzitter Mens en Organisatie Commissie	7.000
Lid Mens en Organisatie Commissie	4.900
Voorzitter Risico & Compliance Commissie	7.000
Lid Risico & Compliance Commissie	4.900

De vergoeding voor de RvC is in januari 2019 vergeleken met de algemene markt: een combinatie van vergelijkbare financiële en niet-financiële ondernemingen. Hieruit blijkt dat de vergoedingen 20% onder de mediaan van de algemene markt liggen.

Feitelijke vergoeding van de Raad van Commissarissen

Onderstaande tabel geeft een totaaloverzicht van de feitelijke vergoeding per lid van de RvC in 2020.

Bruto vergoeding Raad van Commissarissen exclusief 21% btw						
in duizenden euro's	Als lid van de Raad van Commissarissen ¹		Als lid van een commissie ²		Totaal	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Jan van Rutte (voorzitter)	44	44	5	5	49	49
Monika Milz	31	31	12	12	43	43
Sonja Barendregt-Roojers	31	31	12	12	43	43
Jos van Lange	31	31	12	12	43	43
Aloys Kregting	31	31	10	10	41	41
Totaal	168	168	51	51	219	219

1 Vaste jaarlijkse vergoeding voor het lidmaatschap/voorzitterschap van de Raad van Commissarissen.
2 Jaarlijkse vergoeding voor één of meerdere commissies.

Aandelenbezit

De leden van de RvC houden geen aandelen in de Volksbank. De aandelen zijn voor 100% in handen van NLF, die hier tegenover certificaten van aandelen heeft uitgegeven aan de Nederlandse Staat.

Leningen

Op 31 december 2020 waren er geen openstaande leningen aan leden van de RvC.

Toezicht op beloning

De RvC en de Directie zijn verantwoordelijk voor het toezicht op beloning binnen de Volksbank. Betrokken partijen zijn tevens de Mens en Organisatie Commissie (MOCO) van de RvC, de controleafdelingen risk, compliance en audit en de stafafdelingen finance, juridische zaken en human resources. Daarnaast bespreekt de Risico & Compliance Commissie van de RvC éénmaal per jaar het beloningsbeleid. Afgelopen jaar is het beloningsbeleid zowel in de MOCO behandeld als in de Risico & Compliance Commissie.

Raad van Commissarissen

De RvC stelt het remuneratierapport vast en is verantwoordelijk voor de uitvoering en evaluatie van het beloningsbeleid voor de leden van de Directie.

Ook keurt de RvC het door de Directie voorgestelde beloningsbeleid voor het senior management goed en ziet zij toe op de uitvoering. De RvC is verder verantwoordelijk voor het goedkeuren van de door de Directie voorgestelde hoofdlijnen van het beloningsbeleid voor de medewerkers van de Volksbank.

De RvC zorgt ten minste één keer per jaar voor een centrale en onafhankelijke interne beoordeling door audit, waarbij de uitvoering van het beloningsbeleid van de Volksbank wordt getoetst op naleving van wet- en regelgeving, het beleid en de procedures voor de beloning.

De RvC ziet erop toe dat de Directie zorgt dat de vrijval van eerder toegekende variabele beloningen passen binnen het vastgestelde beloningsbeleid van de Volksbank en in het bijzonder of deze voldoen aan de in de Code Banken genoemde principes inzake beloningsbeleid. Ook bespreekt de RvC materiële retentie-, welkomst- en ontslagvergoedingen en ziet erop toe dat deze passen binnen het vastgestelde beloningsbeleid van de Volksbank en niet excessief zijn. Deze vergoedingen komen overigens zeer beperkt voor.

De RvC houdt rechtstreeks toezicht op de beloning van de eindverantwoordelijke directeuren van risk, compliance en audit. De RvC laat zich indien gewenst ondersteunen door onafhankelijke beloningsdeskundigen.

Directie

De Directie is verantwoordelijk voor het beloningsbeleid van de Volksbank met uitzondering van het beloningsbeleid voor de Directie zelf.

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

De Directie is verantwoordelijk voor de toepassing van de redelijkheidstoets voor het senior management en Identified Staff in het algemeen, voor de goedkeuring van benchmarks op marktconformiteit voor het senior management en de overige medewerkers en voor de goedkeuring van niet-materiële retentie-, welkomst- en ontslagvergoedingen voor alle medewerkers (met uitzondering van de leden van de Directie zelf).

Stafafdelingen

De stafafdelingen risk, compliance, finance, juridische zaken en human resources houden via een werkgroep beloning gezamenlijk toezicht op het beloningsbeleid en de naleving daarvan. De afdeling audit verricht periodiek onafhankelijk onderzoek naar de opzet en uitvoering van het beloningsbeleid.