

PROFIELSCHETS VAN DE OMVANG EN SAMENSTELLING VAN DE RAAD VAN COMMISSARISSEN VAN DE VOLKSBANK N.V.

De missie van de Volksbank N.V. (“de Volksbank”) is beschreven in het Manifest van de Volksbank: Bankieren met de menselijke maat. Dit sluit aan op de wens die leeft in de maatschappij om invulling te geven aan dienstbaar bankieren. Om deze missie waar te maken, heeft de Volksbank de volgende ambitie geformuleerd: het optimaliseren van gedeelde waarde. Onder gedeelde waarde wordt verstaan dat de Volksbank in samenhang de belangen van klanten, maatschappij, medewerkers en de aandeelhouder dient. Met de kernactiviteiten van de Volksbank wordt nut voor de klant gecreëerd, neemt de Volksbank verantwoordelijkheid voor de maatschappij, biedt de Volksbank de medewerkers oprechte aandacht en behaalt de Volksbank rendement voor de aandeelhouder. Om deze ambitie te realiseren richt de Volksbank zich de komende jaren op drie pijlers: de nadrukkelijke profilering als maatschappelijke bank, een eenvoudige en efficiënte bedrijfsvoering en een innovatieprofiel van slimme toepasser.

De Volksbank bestaat uit vier merken (ASN Bank, BLG Wonen, RegioBank en SNS) die dicht bij hun klanten staan en de wensen van hun klanten voortdurend als uitgangspunt nemen. De Volksbank zet haar medewerkers ertoe aan zich te verdiepen in hun klant om de klant zo goed mogelijk te kennen, hun vak te verstaan en lef te tonen.

Rekening houdend met de aard van de onderneming van de Volksbank, zal de omvang en samenstelling van de raad van commissarissen van de Volksbank (“RvC”) als volgt zijn:

Samenstelling

1. De RvC bestaat uit vijf (5) leden. De samenstelling van de RvC is zodanig gemengd dat zij als collectief voldoende kennis, ervaring en diversiteit hebben om zijn taak naar behoren te vervullen, hierbij wordt rekening gehouden met:
 - leeftijd, geslacht, en culturele achtergrond van de commissarissen, aangezien gestreefd wordt naar een evenwichtige opbouw van de RvC inclusief een evenredige man/vrouw verhouding conform de verdeling dat ten minste 40% van de zetels in de RvC is bezet door vrouwen en ten minste 40% door mannen;
 - gedrag en reputatie, ieder lid van de RvC is van onbesproken gedrag en reputatie, overeenkomstig het belang dat hieraan voor het maatschappelijk functioneren van de bancaire sector en de financiële dienstverlening in het algemeen gehecht moet worden; en
 - dat de voorzitter van de RvC geen voormalig bestuurder van de Volksbank is geweest en dat de leden van de RvC in de vijf jaar voorafgaande aan de benoeming geen bestuurder/werknemer zijn geweest.

De RvC werkt met een rooster van aftreden, met als doel de continuïteit in de RvC te waarborgen.

Een lid van de RvC kan maximaal twee keer benoemd worden voor een termijn die duurt tot de eerste algemene vergadering die wordt gehouden nadat vier jaren na de datum van zijn of haar (her)benoeming zijn verstreken. Onder omstandigheden is daarna een derde of vierde herbenoeming mogelijk. Daarbij geldt voor een derde en een eventuele vierde benoeming van een lid van de RvC, dat deze benoemingstermijnen duren tot de eerste algemene vergadering die

wordt gehouden nadat een periode van maximaal twee jaar na de datum van zijn of haar herbenoeming is verstreken. Herbenoeming na een periode van acht jaar wordt conform de Corporate Governance Code gemotiveerd in het verslag van de RvC.

Geschiktheid

2. De samenstelling van de RvC zal zodanig zijn dat de combinatie van ervaring, deskundigheid en achtergrond van zijn leden de RvC het best in staat stelt zijn taken ten aanzien van de Volksbank en haar stakeholders te verrichten. Elk lid van de RvC dient in staat te zijn om de hoofdlijnen van het totale beleid te beoordelen. Bij de samenstelling van de RvC is voorts van belang dat de RvC en zijn afzonderlijke leden het vertrouwen genieten van de algemene vergadering, de statutaire directie van de Volksbank ("Directie") en de ondernemingsraad ("OR"). De individuele leden van de RvC zijn in staat als team samen te werken om het belang van de Volksbank te dienen.

Kennis, ervaring en randvoorwaarden

3. Ten aanzien van de genoemde specifieke kennis en ervaring op deelgebieden moet sprake zijn van voldoende spreiding over de leden van de RvC. De RvC beschikt in zijn geheel over de volgende criteria:

Kennis en ervaring:

- specifieke kennis van en ervaring met gebieden die van belang zijn voor de onderneming en strategie van de Volksbank, zoals ervaring op het gebied van retailbankieren, innovatieve productontwikkeling in het digitale domein en balanssturing;
- ervaring met het besturen dan wel het houden van toezicht op het bestuur van (internationale) ondernemingen;
- ervaring met (Europees) toezicht op banken (bijvoorbeeld ECB);
- ervaring met beheerste en integere bedrijfsvoering, waaronder de administratieve organisatie en interne controle, financiële verslaglegging, audit, de waarborging van geschiktheid en vakbekwaamheid binnen de Volksbank, de zorgvuldige behandeling van klanten, compliance en de uitbesteding van werkzaamheden;
- kennis van relevante wet- en regelgeving en corporate governance;
- specifieke kennis en ervaring op het gebied van human resources (inclusief werknemersrelaties);
- specifieke kennis en ervaring op het gebied van risicomanagement (inclusief de financieel-technische aspecten ervan);
- specifieke kennis en ervaring op het gebied van IT;
- analytisch vermogen, een kritische houding en goede communicatievaardigheden; en
- beheersing van de Engelse taal in woord en geschrift.

Randvoorwaarden

- de RvC is zodanig samengesteld dat de leden in staat zijn om ten opzichte van de andere leden van de RvC en de Directie onafhankelijk en kritisch te opereren om zich bij de vervulling van de taken te richten naar het belang van (de onderneming van) de Volksbank en haar stakeholders;
- de voorzitter moet in ieder geval beschikken over ervaring met de financiële sector en in het bijzonder met de bancaire sector, alsmede bekendheid met de sociaal-economische en politieke cultuur en de maatschappelijke omgeving van de belangrijkste markten waarin de Volksbank opereert;

- elke commissaris moet in staat en beschikbaar zijn om het beleid van de Directie en de algemene gang van zaken binnen de Volksbank tijdig en op adequate wijze te controleren en te stimuleren en de Directie in de voorbereiding en uitvoering van het beleid met advies bij te staan;
- bereidheid van elke commissaris om niet meer dan vijf commissariaten te vervullen (waarbij een voorzitterschap van een raad van commissarissen dubbel telt);
- bereidheid van elke commissaris om zitting te nemen in de verschillende commissies;
- bereidheid van elke commissaris om als arbiter te fungeren in conflictsituaties;
- een commissaris mag geen tegenstrijdig belang hebben op het moment van benoeming en dient zich daarna - ingeval van tegenstrijdig belang - te conformeren aan het reglement van de RvC;
- het profiel van een commissaris sluit aan bij de missie van de Volksbank;
- een commissaris weegt bij het uitoefenen van zijn of haar taak de belangen van klanten, medewerkers, maatschappij, de aandeelhouder en overige stakeholders af; en
- bereidheid van elke commissaris de bankierseed af te leggen en zich te onderwerpen aan het tuchtrecht van het Tuchtcollege Banken.

Bij de samenstelling van de RvC zal bovendien, voor zover de voornoemde maatstaven hierin niet voorzien, uitdrukkelijk rekening worden gehouden met de Geschiktheidsmatrix Raad van Commissarissen van De Nederlandsche Bank. Zie: <http://www.toezicht.dnb.nl/binaries/50-226115.pdf>.

Taakomschrijving

4. Leden van de RvC zijn verantwoordelijk voor het toezien op een beheerste en integere bedrijfsvoering in de Volksbank. De RvC (i) is als collectief verantwoordelijk voor het toezicht op de Directie, (ii) heeft daarnaast een adviserende rol aan de Directie, en (iii) vervult werkgeverstaken voor de leden van de Directie.

De leden van de RvC beschikken over gedegen kennis van de maatschappelijke functie van de Volksbank en van de belangen van alle bij de Volksbank betrokken partijen. De RvC maakt een evenwichtige afweging van de belangen van de bij de Volksbank betrokkenen zoals haar klanten, aandeelhouder en medewerkers. Ieder lid van de RvC is in staat om de hoofdlijnen van het totale beleid van de Volksbank te beoordelen en zich een afgewogen en zelfstandig oordeel te vormen over de basisrisico's die daarbij worden gelopen. Voorts beschikt ieder lid van de RvC over specifieke deskundigheid die noodzakelijk is voor de vervulling van zijn rol binnen de RvC.

Vacature

5. Zodra een vacature in de RvC ontstaat, wordt een individuele profielschets voor het nieuwe lid van de RvC opgesteld die past binnen deze profielschets. Bij de vervulling van een vacature van de voorzitter van de RvC wordt in de op te stellen individuele profielschets aandacht besteed aan de op dat moment door de Volksbank gewenste deskundigheid en ervaring die de samenstelling van de RvC dan vraagt. Bovendien zullen op dat moment de kritische succesfactoren worden vastgesteld (maximaal 4). Het voldoen aan deze kritische succesfactoren is randvoorwaardelijk aan benoeming van het nieuwe lid of de nieuwe voorzitter van de RvC.

Evaluatie

6. De RvC zal ten minste éénmaal per jaar buiten de aanwezigheid van de Directie het gewenste profiel en de samenstelling en het functioneren van de RvC bespreken. Van het houden van deze bespreking(en) wordt melding gemaakt in het verslag van de RvC. Een maal per drie jaar gebeurt dit onder begeleiding van een externe partij.

Versterkt aanbevelingsrecht

7. De ondernemingsraad heeft het recht (art. 158 lid 6 Boek 2 BW), voor een derde van het aantal leden van de RvC, personen op voordracht te plaatsen.

Deze profielschets van de RvC wordt gepubliceerd op de website van de Volksbank, www.devолksbank.nl.