

de volksbank

# Remuneratierapport 2017

2017



# Inleiding

In het remuneratierapport behandelen we de beloning van de statutaire Directie (Directie) van de Volksbank N.V. en de vergoedingen aan de Raad van Commissarissen (RvC) van de Volksbank N.V. Voor meer informatie over het beloningsbeleid van de Volksbank N.V. verwijzen we naar de sectie 'Corporate Governance' op de website [www.dev Volksbank.nl](http://www.dev Volksbank.nl).

Dit remuneratierapport is als volgt opgebouwd:

1. Beloning Directie
2. Feitelijke beloning van de Directie
3. Vergoeding Raad van Commissarissen
4. Feitelijke vergoeding Raad van Commissarissen
5. Toezicht op beloning

## Beloning Directie

### Beloningselementen

Voor nieuwe leden van de Directie (inclusief de huidige voorzitter en CRO) geldt een overeenkomst van opdracht voor vier jaar. De CFO en COO hebben nog een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met de Volksbank. De beloning bestaat uit een vast jaarinkomen, pensioenbijdrage en secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals de salaristoelage als compensatie voor het wegvallen van de pensioenopbouw boven de € 103.317 en een leaseauto.

### Vast jaarinkomen

De salarisschalen en het vaste inkomen van de Directie zijn net als voor cao medewerkers per 1 mei 2017 verhoogd met 1%. Het vaste inkomen van de voorzitter van de Directie bedraagt per die datum € 404.960. Het vaste inkomen van de overige directieleden is afhankelijk van hun positie in de salarisschaal. Het maximum van de salarisschaal is per 1 mei 2017 € 331.504.

Los van collectieve loonsverhogingen hebben leden van de Directie geen recht op een andere verhoging van het vaste jaarinkomen. Deze regel is van kracht zolang de Volksbank valt onder de werking van de Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen (Wbfo).

### Arbeidsmarktvergelijking

Elke twee jaar vergelijken we de beloning van de Directie met vergelijkbare functies in de Algemene Markt. De Algemene Markt bestaat uit een combinatie van vergelijkbare financiële- en niet-financiële ondernemingen. Dit is in december 2017 voor het laatst gedaan.

De beloning van de leden van de Directie en van de voorzitter van de Directie liggen respectievelijk 13 % en 22 % onder de mediaan<sup>1</sup> van de Algemene Markt. Voor de beloning vast + variabel (korte en lange termijn) is dat respectievelijk 43 % en 49 % onder de mediaan van de Algemene Markt. Dit verschil is groter omdat bij de Volksbank geen regeling variabele beloning van toepassing is.

### Prestatiedoelstellingen

De RvC bepaalt jaarlijks de prestatiedoelstellingen voor de Directie, die 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.

<sup>1</sup> Middelste waarneming van alle salarissen op fulltime basis.

Omdat we alleen vaste beloning kennen, zijn er geen ongewenste beloningsprikkelers 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 realisatie van de prestatiedoelstellingen. De RvC evalueert ook de voortgang van de langetermijndoelstellingen.

### Prestatiejaar 2017

Doelstelling/Gedeelde waarde	KPI	Weging
Klant	1 Net Promotor Score (NPS)	10%
	2 Aantal betaalklanten	10%
	3 Hypotheekportefeuille	10%
Maatschappij	4 Klimaat neutrale balans	15%
Medewerker	5 Employee Net Promotor score (eNPS)	15%
Aandeelhouder	6 Return on Equity	15%
Huis op orde	7 Eigen doelstelling per directielid	25%
		100%

De beoordeling van de Directie wordt gebaseerd op twee onderdelen, te weten de mate waarin de prestatiedoelstellingen zijn behaald en de wijze waarop in gedrag en cultuur leiding wordt gegeven aan de Volksbank.

Voor de realisatie richting de voor 2020 gestelde doelen wordt verwezen naar paragraaf 'Ontwikkeling gedeelde waarde' in 2.3 'Voortgang van de strategie' in het jaarverslag van de Volksbank. De RvC heeft de realisatie van de diverse prestatiedoelstellingen over 2017 beoordeeld en geconcludeerd dat de Directie 57% van de prestatiedoelstellingen heeft behaald. In 2017 is de eNPS fors omlaag gegaan hetgeen een stevige impact had op het realisatiecijfer in 2017. Voor de berekening van de NPS en eNPS wordt verwezen naar de bijlage 'Over de niet-financiële informatie in dit verslag' in het jaarverslag van de Volksbank.

De RvC heeft de prestatiedoelstellingen voor 2018 vastgesteld.

### Prestatiejaar 2018

Doelstelling/Gedeelde waarde	KPI	Weging
Klant	1 Net Promotor Score (NPS)	15%
	2 Aantal betaalklanten	10%
	3 Hypotheekportefeuille	5%
Maatschappij	4 Klimaat neutrale balans	7,5%
	5 Financiële weerbaarheid	7,5%
Medewerker	6 Employee Net Promotor score (eNPS)	15%
Aandeelhouder	7 Return on Equity	15%
Huis op orde	8 Eigen doelstelling per directielid	25%
		100%

### Pensioen

De Directie heeft dezelfde pensioenregeling als alle andere medewerkers. Er zijn geen aanvullende pensioentoekeningen.

Iedere medewerker die meer verdient dan € 103.317 ontvangt ter compensatie voor het gemis aan pensioenopbouw een brutotoeslag van 16,35 % van het inkomen boven die grens. Dat geldt ook voor de Directie. Deze toeslag geldt tot 31 december 2020. Voor die tijd zal een evaluatie plaatsvinden over eventuele voortzetting.

### Overig

De secundaire arbeidsvoorwaarden van de Directie zijn in lijn met de secundaire arbeidsvoorwaarden van alle andere medewerkers.

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

# 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	Vaste beloning <sup>1</sup>		Pensioen <sup>2</sup>		Overig <sup>3</sup>		Totaal	
	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016
M.B.G.M. Oostendorp (vz)	404	400	20	20	85	85	509	505
V.A. Baas	258	256	20	20	61	60	339	336
R.G.J. Langezaal	310	307	20	20	79	75	409	402
A.T.J. van Melick	310	307	20	20	73	72	403	399
J.R. Dijkstra <sup>4</sup>	310	123	20	8	55	17	385	148
M. Wissels <sup>5</sup>	-	170		12		40	-	222
<b>Totaal Directie</b>	<b>1.592</b>	<b>1.563</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>353</b>	<b>349</b>	<b>2.045</b>	<b>2.012</b>

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 salaristoelage als compensatie voor het wegvallen van de pensioenopbouw boven de € 103.317, de leaseauto en sociale lasten.

4 Beloning vanaf 1-8-2016.

5 Beloning tot 1-8-2016.

De heer Langezaal is per 1 januari 2018 teruggetreden als statutair bestuurder van de Volksbank. Tot zijn vertrek per 1 juli 2018 zal de heer Langezaal andere werkzaamheden verrichten voor de Volksbank. De beloning van de heer Langezaal blijft ongewijzigd van toepassing tot de datum uitdiensttreding. De Volksbank betaalt een vergoeding van één vast jaarsalaris aan de heer Langezaal in verband met het beëindigen van de arbeidsovereenkomst.

De beloning van de heer Wissels als voormalig bestuurder over de periode 1 augustus tot 1 november 2016, in de rol van senior sponsor van het ICF programma, bedroeg in totaal € 94.938, waarvan € 72.846 vast, € 4.993 pensioen en € 17.099 overig. De totale beloning van de bestuurders en voormalige bestuurders 2016 komt daarmee op € 2.107.000.

## Beloningsverhoudingen

Onze norm is dat de voorzitter van de Directie niet meer verdient dan tien keer het mediane salaris<sup>2</sup> binnen de Volksbank. Jaarlijks toetsen wij ook hoe het salaris van de voorzitter zich verhoudt tot het laagste salaris. Voor de afgelopen drie jaar is het beeld als volgt:

## Beloningsverhoudingen

	2017	2016	2015
Verhouding salaris voorzitter Directie en mediaan salarissen medewerkers (excl. Voorzitter)	7:1	7:1	7:1
Verhouding salaris voorzitter Directie en laagste salaris bij de Volksbank	20:1 <sup>1</sup>	15:1	16:1

1 De stijging in de verhouding tussen het salaris van de voorzitter Directie en het laagste salaris bij de Volksbank komt doordat er in 2017 een aantal medewerkers in dienst is getreden met een lager salaris dan het laagste salaris in 2016.

## Aandelenbezit

De leden van de Directie houden geen aandelen in de Volksbank. De Volksbank is een 100% dochtermaatschappij van de Volksholding B.V. Deze holding is een directe deelneming van NLF, die hier tegenover certificaten van aandelen heeft uitgegeven aan de Nederlandse Staat.

2 Het salaris bestaat uit de volgende componenten: vast salaris, beoordelingstoelage cao medewerkers (alleen in 2017 nog van toepassing), pensioen en sociale lasten.

## Leningen

Onderstaande tabel toont de leningen verstrekt aan de leden van de Directie en openstaand op 31 december 2017.

### Leningen aan de leden van de Directie

in duizenden euro's	Openstaande per 31 december		Gemiddelde rentevoet		Aflossing hypothecaire lening	
	2017	2016	2017	2016	2017	2016
V.A. Baas	214	223	5,09%	5,12%	9	9
R.G.J. Langezaal	756	761	2,81%	2,88%	5	5
<b>Totaal</b>	<b>970</b>	<b>984</b>			<b>14</b>	<b>14</b>

## Vergoeding Raad van Commissarissen

### Beleid vergoeding Raad van Commissarissen

Aandeelhouder NLFI heeft in de aandeelhoudersvergadering van 20 april 2017 besloten de vergoedingen van de RvC per 1 juli 2017 aan te passen. Daarmee is een betere balans aangebracht in de vergoeding voor de verschillende commissies en is een onderscheid gemaakt tussen de vergoeding van de voorzitter van een commissie en de leden van een commissie.

### Beleid vergoeding Raad van Commissarissen exclusief 21% btw

in duizenden euro's	Eerste helft 2017			Tweede helft 2017		
	Bedrag	Aantal leden	Vergoeding op jaarbasis <sup>1</sup>	Bedrag	Aantal leden	Vergoeding op jaarbasis <sup>1</sup>
Vaste vergoeding voorzitter RvC	45	1	45	44	1	44
Vaste vergoeding lid RvC	30	4	120	31	4	124
Vergoeding voorzitter Audit Commissie	7	1	7	7	1	7
Vergoeding Audit Commissie	7	2	14	5	2	10
Vergoeding voorzitter Risk Commissie	3	1	3	7	1	7
Vergoeding Risk Commissie	3	2	6	5	2	10
Vergoeding voorzitter ReNomCo	3	1	3	7	1	7
Vergoeding ReNomCo	3	2	6	5	2	10
Onkostenvergoeding voorzitter RvC	2	1	2	-	1	-
Onkostenvergoeding lid RvC	2	4	8	-	4	-
<b>Totaal</b>			<b>214</b>			<b>219</b>

1 De genoemde bedragen zijn de jaarbedragen die dat betreffende halfjaar van toepassing waren.

De vergoeding voor de RvC is in november 2016 vergeleken met de Algemene Markt: een combinatie van vergelijkbare financiële en niet-financiële ondernemingen. De vergoedingen liggen net iets onder de mediaan.

# Feitelijke vergoeding Raad van Commissarissen

Onderstaande tabel geeft een totaaloverzicht van de feitelijke vergoeding per lid van de RvC in 2017.

## Bruto vergoeding Raad van Commissarissen exclusief 21% btw

in duizenden euro's	Als lid van de Raad van Commissarissen <sup>1</sup>		Als lid van een commissie <sup>2</sup>		Totaal	
	2017	2016	2017	2016	2017	2016
J.C.M. van Rutte (voorzitter)	45	45	15	16	60	61
C.M. Insinger	30	30	6	5	36	35
M.R. Milz	30	30	9	8	39	38
J.A. Nijhuis <sup>3</sup>	9	30	3	9	12	39
L.J. Wijngaarden	30	30	12	12	42	42
S. Barendregt- Roojers <sup>4</sup>	10	-	2	-	12	-
<b>Totaal</b>	<b>154</b>	<b>165</b>	<b>47</b>	<b>50</b>	<b>201</b>	<b>215</b>

1 Vaste jaarlijkse vergoeding voor het lidmaatschap/voorzitterschap van de Raad van Commissarissen.

2 Jaarlijkse vergoeding voor één of meerdere commissies, inclusief onkostenvergoeding. De vaste onkostenvergoeding is per 1 juli 2017 afgeschaft.

3 Vergoeding tot 20 april 2017.

4 Vergoeding vanaf 1 september 2017.

## Aandelenbezit

De leden van de RvC houden geen aandelen in de Volksbank. De Volksbank is een 100% dochtermaatschappij van de Volksholding B.V. Deze holding is een directe deelneming van NLFi, die hier tegenover certificaten van aandelen heeft uitgegeven aan de Nederlandse Staat.

## Leningen

In 2017 zijn geen leningen verstrekt aan de leden van de RvC en op 31 december 2017 stonden geen leningen aan leden van de RvC open.

# Toezicht op beloning

De RvC en de Directie zijn verantwoordelijk voor het toezicht op beloning binnen de Volksbank. Betrokken partijen zijn tevens de ReNomCo, de controleafdelingen risk, compliance en audit en de stafafdelingen finance, juridische zaken en human resources. Daarnaast bespreekt de risicocommissie van de RvC éénmaal per jaar het beloningsbeleid.

## 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 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 getoetst wordt op naleving van wetgeving, het beleid en de procedures voor de beloning.

De RvC ziet erop toe dat de Directie zorgt dat (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 de beloningsregelingen 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. Ze komen overigens zelden voor.

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 afdelingen 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.



