

de volksbank

Remuneratierapport 2018

2018

INLEIDING

In het remuneratierapport behandelen we de beloning 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). Voor meer informatie over het beloningsbeleid van de Volksbank N.V. verwijzen we naar de sectie 'Corporate Governance' op de website www.devolksbank.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 leden van de Directie geldt een overeenkomst van opdracht voor vier jaar. De CFO en de tot 31 december 2018 benoemde COO hebben op basis van oude rechten 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 € 105.075 en een leaseauto. Variabele beloning vinden wij niet passen bij het maatschappelijke karakter van onze bank en om die reden is er geen variabele beloning van toepassing.

VAST JAARINKOMEN

De salarisschalen en het vaste jaarinkomen van de Directie zijn net als voor cao-medewerkers per 1 mei 2018 verhoogd met 1,25%. Het vaste jaarinkomen van de voorzitter van de Directie bedraagt per die datum € 410.021. Het vaste inkomen van de overige directieleden is afhankelijk van hun positie in de salarisschaal. Het maximum van de salarisschaal is per 1 mei 2018 € 335.648.

Los van collectieve loonsverhogingen hebben leden van de Directie geen recht op een andere verhoging van het vaste jaarinkomen.

ARBEIDSMARKTVERGELIJKING

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

De vaste beloning van de leden van de Directie en van de voorzitter van de Directie liggen respectievelijk 13% en 22% onder de mediaan 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.

Omdat de Directie alleen vaste beloning heeft, 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 2018

Doelstelling/ Gedeelde waarde	KPI	Weging
Klant	1 Net Promoter Score (NPS)	15%
	2 Aantal betaalklanten	10%
	3 Hypotheekportefeuille	5%
Maatschappij	4 Klimaat neutrale balans	7,5%
	5 Financiële weerbaarheid	7,5%
Medewerker	6 Medewerker Net Promotor score (eNPS)	15%
Aandeelhouder	7 Rendement op eigen vermogen (m.u.v. de CRO)	15%
	8 Tier 1-kernkapitaalratio (alleen voor CRO)	15%
Huis op orde	9 Eigen doelstelling per directielid	25%
		100%

De beoordeling van de Directie wordt gebaseerd op de mate waarin de prestatiedoelstellingen zijn behaald en de wijze waarop in gedrag en cultuur (competenties, cultuurprofiel en kritische succes factoren) leiding wordt gegeven aan de Volksbank. Voor de realisatie richting de voor 2020 gestelde doelen wordt verwezen naar hoofdstuk 3 Voortgang strategie 2018 van het jaarverslag. De RvC heeft de realisatie van de diverse prestatiedoelstellingen over 2018 beoordeeld en geconcludeerd dat de Directie 66% van de prestatiedoelstellingen heeft behaald.

De prestatiedoelstellingen voor 2019 zijn in onderstaande tabel opgenomen.

Prestatiejaar 2019

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 Opvolger medewerker Net Promotor score (eNPS)	25%
	Aandeelhouder	6 Rendement op eigen vermogen (m.u.v. de CRO)
	7 Tier 1-kernkapitaalratio (alleen voor CRO)	25%
		100%

PENSIOEN

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

Bruto beloning van de Directie

in duizenden euro's	Vaste beloning ¹		Pensioen ²		Overig ³		Totaal	
	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017
Maurice Oostendorp (vz)	408	404	21	20	92	85	521	509
Alexander Baas	261	258	21	20	65	61	347	339
Annemiek van Melick	314	310	21	20	73	73	408	403
Jeroen Dijst	314	310	21	20	58	55	393	385
Marinka van der Meer ⁴	82	-	6	-	13	-	101	-
Rob Langezaal	-	310	-	20	-	79	-	409
Totaal Directie	1.379	1.592	90	100	301	353	1.770	2.045

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 € 105.075, de leaseauto en sociale lasten.

4 Beloning vanaf 28-9-2018

Beloning vertrokken bestuurder

Rob Langezaal is per 1 januari 2018 teruggetreden als statutair bestuurder van de Volksbank. Hij is 1 juli 2018 uit dienst getreden. Tot zijn vertrek heeft Rob Langezaal projectmatige werkzaamheden verricht, waarover verantwoording is afgelegd. Zijn beloning is ongewijzigd van toepassing gebleven tot de datum uitdiensttreding.

De totale beloning van Rob Langezaal bedroeg in 2018 € 521.000: € 156.000 vaste beloning, € 11.000 pensioen, € 43.000 overig en € 311.000 vergoeding bij uitdiensttreding.

Totale beloning zittende en vertrokken bestuurders

De totale beloning van zittende en gewezen bestuurders in 2018 bedroeg € 2.291.000 (incl. vergoeding bij uitdiensttreding van vertrokken bestuurder Rob Langezaal).

Voor het gemis aan pensioenopbouw boven de 105.075 ontvangen leden van de Directie (inclusief voorzitter) ter compensatie een brutotoeslag van 16,35% van het inkomen boven die grens. Dit is vastgelegd in de cao. 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.

Alexander Baas is per 1 januari 2019 teruggetreden als statutair bestuurder van de Volksbank. Per die datum is hij intern benoemd als (niet statutair) Directeur Service Center Klant, Betalen, Sparen. Mirjam Verhoeven is voorgedragen als zijn opvolger in de Directie. Op 30 oktober 2018 heeft de RvC het voornemen bekend gemaakt om haar te benoemen tot lid van de Directie en tevens tot COO. Deze voorgenomen benoeming is onder voorbehoud van goedkeuring door toezichthouders en Ondernemingsraad en is per datum publicatie van dit jaarverslag nog niet ontvangen. Mirjam Verhoeven is al bij de Volksbank werkzaam als (niet statutair) Directeur IT & Change, met innovatie als extra aandachtsgebied.

BELONINGSVERHOUDINGEN

Onze norm is dat de voorzitter van de Directie niet meer verdient dan tien keer het mediane salaris¹

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

binnen de Volksbank. Jaarlijks toetsen wij ook hoe het salaris van de voorzitter zich verhoudt tot het laagste

salaris. Voor de afgelopen vier jaar is het beeld als volgt:

Beloningsverhoudingen

	2018	2017	2016	2015
Verhouding salaris voorzitter Directie en mediaan salarissen medewerkers (excl. Voorzitter)	6:1	7:1	7:1	7:1
Verhouding salaris voorzitter Directie en laagste salaris bij de Volksbank	15:1	20:1 ¹	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 tijdelijk 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 NLF1, die hier tegenover certificaten van aandelen heeft uitgegeven aan de Nederlandse Staat.

LENINGEN

Onderstaande tabel toont de leningen verstrekt aan de leden van de Directie en openstaand op 31 december 2018.

Leningen aan de leden van de Directie

in duizenden euro's	Openstaande per 31 december		Gemiddelde rentevoet		Aflossing hypothecaire lening	
	2018	2017	2018	2017	2018	2017
Alexander Baas	300	214	3,60%	5,09%	214	9

VERGOEDING RAAD VAN COMMISSARISSEN

BELEID VERGOEDING RAAD VAN COMMISSARISSEN

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de jaarlijkse bruto vergoeding 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 commissie	7.000
Lid Risico 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 RAAD VAN COMMISSARISSEN

Onderstaande tabel geeft een totaaloverzicht van de feitelijke vergoeding per lid van de RvC in 2018.

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	
	2018	2017	2018	2017	2018	2017
Jan van Rutte (voorzitter)	44	45	8	15	52	60
Monika Milz	31	30	11	9	42	39
Sonja Barendregt-Roojers ³	31	10	10	2	41	12
Jos van Lange ⁴	21	-	8	-	29	-
Aloys Kregting ⁵	11	-	3	-	14	-
Charlotte Insinger ⁶	8	30	2	6	10	36
Ludo Wijngaarden ⁶	9	30	4	12	13	42
Jos Nijhuis ⁷	-	9	-	3	-	12
Totaal	155	154	46	47	201	201

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 vanaf 1 september 2017.

4 Vergoeding vanaf 1 mei 2018.

5 Vergoeding vanaf 24 augustus 2018.

6 Vergoeding tot en met 19 april 2018.

7 Vergoeding tot en met 20 april 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 NLF1, die hier tegenover certificaten van aandelen heeft uitgegeven aan de Nederlandse Staat.

LENINGEN

In 2018 zijn geen leningen verstrekt aan de leden van de RvC en op 31 december 2018 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 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 risicocommissie van de RvC éénmaal per jaar het beloningsbeleid. Afgelopen jaar is het beloningsbeleid in de MOCo behandeld in plaats van in de risicocommissie.

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 wet- en regelgeving, 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.

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.