

de volksbank

2019

Remuneratierapport



## 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).

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). Vrouwen en mannen die hetzelfde werk verrichten, worden in een gelijke situatie ook gelijk beloond. Het salaris van de voorzitter van de Directie staat 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

## Beloning van de Directie

### Beloningselementen

Voor leden van de Directie geldt een overeenkomst van opdracht voor vier jaar. De beloning bestaat uit een vast jaarinkomen, een pensioenbijdrage en secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals de salaristoelage als compensatie voor het wegvallen van de pensioenopbouw boven de € 107.593 en een leaseauto.

### Vast jaarinkomen

Het vaste jaarinkomen van de Directie is net als voor cao-medewerkers per 1 juli 2019 verhoogd met 1,75%. Per die datum bedraagt het vaste jaarinkomen van de voorzitter van de Directie € 417.197 en het vaste jaarinkomen van de overige directieleden € 320.176. In het beloningsbeleid is voor de overige directieleden een hoger salaris van € 341.522 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.

## 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 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 de realisatie van de prestatiedoelstellingen. De RvC evalueert ook de voortgang van de langetermijndoelstellingen.

### 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 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 (competenties, cultuurprofiel en kritische succesfactoren) leiding wordt gegeven aan de Volksbank. De RvC heeft de realisatie van de diverse prestatiedoelstellingen over 2019 beoordeeld en geconcludeerd dat de Directie 72,5% van de doelstellingen heeft behaald.

De prestatiedoelstellingen voor 2020 zijn in onderstaande tabel opgenomen. Voor de realisatie van deze doelstellingen wordt verwezen naar hoofdstuk 3 Bankieren met de menselijke maat in het jaarverslag van de Volksbank.

**Prestatiejaar 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%

**Pensioen**

De Directie heeft dezelfde pensioenregeling als alle andere medewerkers. Er zijn geen aanvullende pensioentoekenningen. Voor het wegvallen aan

pensioenopbouw boven de € 107.593 ontvangen de leden van de Directie (inclusief de voorzitter) 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 2020. 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 (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	Functie	Vaste beloning <sup>1</sup>		Pensioen <sup>2</sup>		Overig <sup>3</sup>		Totaal	
		2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018
Maurice Oostendorp	CEO	413	408	22	21	91	92	526	521
Jeroen Dijst	CRO	317	314	22	21	58	58	397	393
Marinka van der Meer <sup>4</sup>	CCO	317	82	22	6	52	13	391	101
Mirjam Verhoeven <sup>5</sup>	COO	206	--	14	--	36	--	256	--
Annemiek van Melick <sup>6</sup>	CFO	211	314	15	21	40	73	266	408
Alexander Baas		--	261	--	21	--	65	--	347
<b>Totaal Directie</b>		<b>1.464</b>	<b>1.379</b>	<b>95</b>	<b>90</b>	<b>277</b>	<b>301</b>	<b>1.836</b>	<b>1.770</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 salaristoeslag als compensatie voor het wegvallen van de pensioenopbouw boven de € 107.593, de leaseauto en sociale lasten.

4 Beloning vanaf 28-9-2018

5 Beloning vanaf 9-5-2019

6 Beloning tot 1-9-2019, de CFO functie is hierna waargenomen door de CEO.

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.

In verband met het vertrek van Annemiek van Melick heeft de RvC besloten Pieter Veuger voor te dragen voor benoeming door NLFI als lid van de directie in de functie van Chief Financial Officer (CFO). De voorgenomen benoeming is onder voorbehoud van goedkeuring door de externe toezichthouders. Deze goedkeuring is nog niet ontvangen. De ondernemingsraad heeft een positief advies gegeven.

**Beloningsverhoudingen**

Onze norm is dat de voorzitter van de Directie niet meer verdient dan tien keer het mediane salaris<sup>1</sup> binnen de Volksbank. Voor de afgelopen vijf jaar is het beeld als volgt:

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

	2019	2018	2017	2016	2015
Verhouding beloning voorzitter Directie en mediaan salarissen medewerkers (excl. Voorzitter)	7:1	6:1	7:1	7:1	7:1

## Aandelenbezit

De leden van de Directie houden geen aandelen in de Volksbank. De aandelen zijn voor 100% in handen van NLFi, 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 2019.

### Openstaand Gemiddelde 31 december rentevoet Aflossingen

in duizenden euro's	2019	2019	2019
Mirjam Verhoeven	37	5,40%	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 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 van de Raad van Commissarissen

Onderstaande tabel geeft een totaaloverzicht van de feitelijke vergoeding per lid van de RvC in 2019.

### 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	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018
Jan van Rutte (voorzitter)	44	44	5	8	49	52
Monika Milz	31	31	12	11	43	42
Sonja Barendregt-Roojers	31	31	12	10	43	41
Jos van Lange <sup>3</sup>	31	21	12	8	43	29
Aloys Kregting <sup>4</sup>	31	11	10	3	41	14
Charlotte Insinger <sup>5</sup>	--	8	--	2	--	10
Ludo Wijngaarden <sup>5</sup>	--	9	--	4	--	13
<b>Totaal</b>	<b>168</b>	<b>155</b>	<b>51</b>	<b>46</b>	<b>219</b>	<b>201</b>

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

2 Jaarlijkse vergoeding voor één of meerdere commissies, inclusief onkostenvergoeding.

3 Vergoeding vanaf 1-05-2018.

4 Vergoeding vanaf 24-08-2018.

5 Vergoeding tot en met 19-04-2018

## Aandelenbezit

De leden van de RvC houden geen aandelen in de Volksbank. De aandelen zijn voor 100% in handen van

NLFi, die hier tegenover certificaten van aandelen heeft uitgegeven aan de Nederlandse Staat.

## Leningen

In 2019 zijn geen leningen verstrekt aan de leden van de RvC en op 31 december 2019 stonden er 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 Risico Commissie van de RvC éénmaal per jaar het beloningsbeleid. Afgelopen jaar is het beloningsbeleid in de MOCO behandeld in plaats van in de Risico 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.

