

de volksbank

2023

Remuneratierapport

Inleiding

Het remuneratierapport van de Volksbank N.V. gaat over de Executive Committee (ExCo) en de Raad van Commissarissen (RvC) van de Volksbank N.V. De statutaire leden van de ExCo en de leden van de RvC hebben geen arbeidsovereenkomst en ontvangen een vergoeding voor hun diensten. De niet-statutaire leden van de ExCo hebben wel een arbeidsovereenkomst en ontvangen een salaris. Voor de leesbaarheid wordt in deze rapportage voor alle leden van de ExCo gesproken over beloning.

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. In een gelijke situatie word je gelijk beloond, verschillen in bijvoorbeeld geslacht of etnische achtergrond hebben geen invloed op de beloning.

Bovenstaande geldt ook voor de ExCo. De beloning van de ExCo staat in redelijke verhouding tot de salarissen van de medewerkers en tot de gemiddelde beloning in Nederland (zie hierna bij Beloningsverhoudingen). Er zijn geen regelingen variabele beloning van toepassing.

Beloningsbeleid van de ExCo

Beloningselementen

Benoemingen voor de ExCo vinden plaats voor vier jaar. Statutaire leden krijgen een overeenkomst van opdracht en de niet statutaire leden krijgen een arbeidsovereenkomst. De beloning bestaat uit een managementvergoeding of vast jaarinkomen, een pensioenbijdrage en secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals de toeslag als compensatie voor het wegvallen van de pensioenopbouw boven de € 128.810 en een leaseauto.

Beloning

De beloning van de ExCo is, in lijn met de cao-verhoging, net als de salarissen voor medewerkers per 1 februari 2023 verhoogd met 4,5%. Per die datum bedraagt de beloning van de ExCo:

- voorzitter € 457.008
- statutaire leden € 350.751 en
- niet-statutaire leden € 308.975

De beloning voor de statutaire leden van de ExCo zoals hierboven aangegeven ligt onder het bedrag zoals opgenomen in het beloningsbeleid, te weten € 374.112. Verhoging van de beloning van de huidige leden van de ExCo, anders dan collectieve loonsverhogingen, is niet mogelijk omdat het bonusverbod en bevroezingsgebod vanuit de Wet op het financieel toezicht van toepassing is. Enerzijds is het begrijpelijk dat er beperkingen zijn opgelegd in ruil voor de ontvangen staatssteun en heeft de

Volksbank zelf besloten dat zij niet aan de bovenkant van de markt wil belonen. Anderszijds vormt het bevroezingsgebod, dat inmiddels al bijna 10 jaar van toepassing is, een steeds grotere belemmering om bestuurders voor de Volksbank aan te trekken en te behouden. Terwijl in de afgelopen jaren de eisen die vanuit wet- en regelgeving aan bestuurders worden gesteld enorm zijn toegenomen en er ook inhoudelijk steeds meer van deze bestuurders wordt verwacht. De wetgeving staat echter niet toe dat de beloning op een passend niveau vastgesteld wordt.

Arbeidsmarktvergelijking

Elke twee jaar vergelijken we de beloning van de ExCo met de beloning van vergelijkbare functies in de algemene markt. De algemene markt bestaat uit een combinatie van vergelijkbare financiële- en niet-financiële ondernemingen. De Volksbank heeft besloten om bij de samenstelling van deze markt meer bedrijven op te nemen met een maatschappelijke oriëntatie waardoor een betere vergelijking met de Volksbank wordt gemaakt. Deze organisaties belonen over het algemeen lager en daardoor is er een daling te zien in de beloning in de markt. Dit vergelijkend onderzoek is in september 2023 voor het laatst uitgevoerd. De uitkomsten:

- de beloning van de voorzitter van de ExCo ligt 21% onder de mediaan van de algemene markt. Als er niet alleen wordt gekeken naar de vaste beloning maar ook naar de variabele beloning in de markt, dan ligt de beloning 43% onder de mediaan van de algemene markt.
- de beloning van de statutaire leden van de ExCo ligt 20% onder de mediaan van de algemene markt. Als er niet alleen wordt gekeken naar de vaste beloning maar ook naar de variabele beloning in de markt, dan ligt de beloning 36% onder de mediaan van de algemene markt.
- de beloning van de niet-statutaire leden van de ExCo ligt 13% onder de mediaan van de algemene markt. Als er niet alleen wordt gekeken naar de vaste beloning maar ook naar de variabele beloning in de markt, dan ligt de beloning 28% onder de mediaan van de algemene markt.

Pensioen

De ExCo heeft dezelfde pensioenregeling als de medewerkers van de Volksbank. Er zijn geen aanvullende pensioentoeënningen. Voor het wegvallen van pensioenopbouw boven de € 128.810 ontvangen de leden van de ExCo ter compensatie een brutotoeslag van 16,35% van de beloning boven die grens.

Overig

De secundaire arbeidsvoorwaarden van de ExCo zijn grotendeels gelijk aan de secundaire arbeidsvoorwaarden van de medewerkers van de Volksbank.

Bij tussentijdse beëindiging van de overeenkomst van opdracht of het dienstverband op initiatief van de Volksbank ontvangen de leden van de ExCo een vergoeding van maximaal éénmaal de jaarlijkse vaste beloning.

Prestatiedoelstellingen

De RvC bepaalt jaarlijks de prestatiedoelstellingen voor de ExCo. Deze zijn afgeleid van de strategische (langetermijn)doelen van de Volksbank. Daarbij houdt de RvC rekening met het gewenste risicoprofiel en de duurzaamheidsambities 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 ExCo 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 ExCo op realisatie van de prestatiedoelstellingen. De RvC evalueert ook de voortgang van de langetermijndoelstellingen.

Prestatiedoelstellingen 2023

Onderdeel	Categorie	Weging
Gedeelde waarde/Output	Klant	25%
	Maatschappij	25%
	Medewerker	25%
	Aandeelhouder	25%
		100%
Risk & In Control	Risk	70%
	Evaluatie proces door toezichhouders (SREP)	15%
	Transformaties	15%
		100%
Gedrag	Resultaatgericht samenwerken tussen teams	30%
	Ontwikkelen van een risk culture	30%
	Ontwikkelen van leiderschap	40%
		100%

De RvC beoordeelt in welke mate de prestatiedoelstellingen zijn behaald. De RvC heeft de realisatie voor 2023 als volgt vastgesteld: Gedeelde waarde 75%, Risk & In control 40% en Gedrag 70%. Totale realisatie, rekening houdend met de wegingsfactoren is 63%.

De prestatiedoelstellingen voor 2024 zijn in onderstaande tabel opgenomen.

Prestatiedoelstellingen 2024

Onderdeel	Categorie	Weging
Hoofd KPI's	Klant	25%
	Maatschappij	25%
	Medewerker	25%
	Aandeelhouder	25%
		100%
Doelen en prioriteiten	Winstgevend groeien	20%
	Kosten beheersen	10%
	Onderscheidend vermogen vergroten	10%
	Executiekraacht vergroten	10%
	Klantintegriteit	15%
	Toezichtagenda onder controle	15%
	Modern data en IT fundament	10%
	Versnellen digitale klantomgevingen	10%
		100%

Feitelijke beloning van de ExCo

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

Per 1 november 2023 heeft de Volksbank in het Executive Committee de functie van Chief Financial Crime Officer (CFCO) opgenomen. De functie zal in 2024 worden

ingevuld. De CFCO is verantwoordelijk voor de invulling van de poortwachtersrol in het bestrijden van financiële criminaliteit. Per dezelfde datum is de functie van CTO vervallen. Marjolein de Jongh blijft als adviseur van de CEO en de voorzitter van de Raad van Commissarissen aan de Volksbank verbonden tot 1 mei 2024.

Bruto beloning van de ExCo

in duizenden euro's	Functie	Managementvergoeding/ vast jaarinkomen		Pensioen ¹		Overig ²		Vergoeding i.v.m. uitdiensttreding		Totaal	
		2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Martijn Gribnau	CEO	455	434	24	23	86	86	--	--	565	543
Jeroen Dijst	CRO	349	333	24	23	52	52	--	--	425	408
Marinka van der Meer	CCO	349	333	24	23	57	54	--	--	430	410
André Haag ³	CFO	349	140	24	10	67	25	--	--	440	175
Marjolein de Jongh ⁴	CTO	257	185	20	15	47	30	129	--	453	230
Michel Ruijterman ⁵	CIO	308	185	24	15	54	26	--	--	386	226
Jacqueline Touw ⁶	CPOO	308	74	24	6	65	16	--	--	397	96
Totaal Executive Committee		2.375	1.684	164	115	428	289	129	--	3.096	2.088
Gewezen bestuurders:											
Marjolein de Jongh ⁷		51	--	4	--	10	--	--	--	65	--
Pieter Veuger		--	--	--	--	--	--	--	315	--	315
Totaal zittende en gewezen bestuurders		2.426	1.684	168	115	438	289	129	315	3.161	2.403

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

2 Onder "overig" vallen de resterende vergoedingen waaronder de toeslag als compensatie voor het wegvallen van de pensioenopbouw boven de € 128.810, de leaseauto en sociale lasten.

3 Beloning vanaf 1-8-2022

4 Beloning vanaf 16-5-2022 tot 1-11-2023

5 Beloning vanaf 16-5-2022

6 Beloning vanaf 1-10-2022

7 Beloning van 1-11-2023 tot en met 31-12-2023

Beloningsverhoudingen

De Volksbank streeft ernaar dat de beloning van de ExCo in redelijke verhouding staat tot de salarissen van de medewerkers en tot de gemiddelde beloning in Nederland. Omdat er verschillende regelgeving van toepassing is zoals het Global Reporting Initiative en de Corporate Sustainability Reporting Directive met daarin verschillende eisen, rapporteren we onderstaand zowel cijfers ten opzichte van de mediaan als het gemiddelde.

De beloning van de voorzitter van de ExCo is het afgelopen jaar gestegen met 3,83% en het mediane salaris van de medewerkers (exclusief Voorzitter ExCo) is het afgelopen jaar gestegen met 4,84%. Deze verhoudingen zijn vastgesteld op basis salaris, toeslagen, pensioen en sociale lasten maar zonder secundaire arbeidsvoorwaarden zoals lease auto of WIA-verzekeringspremie.

Over de afgelopen vijf jaar is het beeld van de beloningsverhoudingen als volgt:

Beloningsverhoudingen

	2023	2022	2021	2020	2019
Intern					
Verhouding beloning voorzitter ExCo en gemiddelde salarissen medewerkers	6:1	6:1	6:1	6:1	6:1
Verhouding beloning voorzitter ExCo en mediaan salarissen medewerkers	6:1	6:1	7:1	7:1	7:1
Verhouding gemiddeld beloning leden van de ExCo en gemiddelde salarissen medewerkers	4:1	4:1	4:1	5:1	5:1
Verhouding beloning voorzitter ExCo en het maximum van de laagste salarisschaal per 31-12	19:1	20:1	20:1	20:1	20:1
Extern					
Verhouding beloning voorzitter ExCo en OECD cijfer gemiddelde fulltime beloning in Nederland	n.n.b. ¹	9:1	9:1	9:1	10:1
Verhouding gemiddelde beloning leden van de ExCo (excl. voorzitter) en OECD cijfer gemiddelde fulltime beloning in Nederland	n.n.b. ¹	7:1	7:1	7:1	7:1

¹ Bij publicatie was het OECD cijfer nog niet bekend en derhalve kon er nog geen verhouding voor 2023 worden opgenomen. Deze worden de publicatie van het volgende jaarverslag opgenomen.

Aandelenbezit

De leden van de ExCo 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 2023 waren er geen openstaande leningen aan leden van de ExCo.

Vergoedingen van de Raad van Commissarissen

Beleid vergoeding Raad van Commissarissen

De vergoedingen voor de RvC zijn in februari 2022 vergeleken met de algemene markt: een combinatie van vergelijkbare financiële en niet-financiële ondernemingen. Hieruit blijkt dat de vergoedingen 30% onder de mediaan van de algemene markt liggen. In 2023 heeft de aandeelhouder daarom besloten om de vergoedingen van de RvC vanaf 1 januari 2023 te indexeren met de cao-verhogingen voor medewerkers van de Volksbank. Voor de jaren 2023, 2024 en 2025 is er tevens een inhaalindexatie afgesproken voor de gemiste indexatie over 2018 t/m 2022. In 2023, 2024 en 2025 worden de vergoedingen per 1 maart worden verhoogd met 2,6% van de bedragen die op 31-12-2022 van toepassing waren.

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

Beleid jaarlijkse vergoeding Raad van Commissarissen (btw niet van toepassing)

in euro's	Vergoeding 31-12-2022	Cao 4,5%	Inhaalindexatie per 1-3-2023
		verhoging per 1-2-2023	
Voorzitter RvC	44.000	45.980	47.124
Vicevoorzitter RvC	35.762	37.371	37.371 ¹
Lid RvC	30.800	32.186	32.987
Voorzitter Audit Commissie	7.000	7.315	7.497
Lid Audit Commissie	4.900	5.121	5.248
Voorzitter Mens en Organisatie Commissie	7.000	7.315	7.497
Lid Mens en Organisatie Commissie	4.900	5.121	5.248
Voorzitter Risico & Compliance Commissie	7.000	7.315	7.497
Lid Risico & Compliance Commissie	4.900	5.121	5.248

¹ De functie van vicevoorzitter betreft een nieuwe rol waarvoor geen inhaalindexatie van toepassing is.

Feitelijke vergoeding van de Raad van Commissarissen

Onderstaande tabel geeft een totaaloverzicht van de feitelijke vergoeding per lid van de RvC in 2023.

Vergoeding Raad van Commissarissen (btw niet van toepassing)

in duizenden euro's	Als lid van de Raad van Commissarissen ¹		Als lid van een commissie ²		Totaal	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Gerard van Olphen (voorzitter)	47	44	5	5	52	49
Jos van Lange (vicevoorzitter)	37	31	13	12	50	43
Jeanine Helthuis	33	31	13	12	46	43
Petra van Hoeken	33	31	13	12	46	43
Aloys Kregting	33	31	10	10	43	41
Totaal	183	168	54	51	237	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 NLF1, die hier tegenover certificaten van aandelen heeft uitgegeven aan de Nederlandse Staat.

Leningen

Op 31 december 2023 waren er geen openstaande leningen aan leden van de RvC.

Toezicht op beloning

De RvC en de ExCo 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 & Fiscale Zaken en Personeel & Organisatie. Daarnaast bespreekt de Risico & Compliance Commissie (RCC) van de RvC éénmaal per jaar het beloningsbeleid. Afgelopen jaar is het beloningsbeleid zowel in de MOCO behandeld als in de RCC.

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 ExCo.

Ook keurt de RvC het door de ExCo voorgestelde beloningsbeleid voor de directeuren goed en ziet toe op de uitvoering. De RvC is verder verantwoordelijk voor het

goedkeuren van de door de ExCo 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 bespreekt 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.

ExCo

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

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

De ExCo is verantwoordelijk voor de toepassing van de redelijkheidstoets voor directeuren en Identified Staff in het algemeen, voor de goedkeuring van benchmarks op marktconformiteit voor directeuren en de overige medewerkers en voor de goedkeuring van niet-materiële retentie-, welkomst- en ontslagvergoedingen voor directeuren en overige medewerkers.

Controleafdelingen en Stafafdelingen

De controleafdelingen Risk en Compliance en de stafafdelingen Finance, Juridische & Fiscale Zaken en Personeel & Organisatie houden via een werkgroep belonen gezamenlijk toezicht op het beloningsbeleid en de naleving daarvan. De afdeling Audit verricht periodiek onafhankelijk onderzoek naar de opzet en uitvoering van het beloningsbeleid.