

de volksbank

2021

Remuneratierapport



## Inleiding

In het remuneratierapport behandelen we de vergoedingen van de statutaire directie van de Volksbank N.V. (de Directie) en 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). In een gelijke situatie word je gelijk beloond, verschillen in bijvoorbeeld geslacht of etnische achtergrond hebben geen invloed op de beloning en/of waardering.

Bovenstaande geldt ook voor de Directie. De vergoeding van de Directie staat in redelijke verhouding tot de salarissen van de medewerkers en tot de gemiddelde beloning in Nederland (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.

## Beleid vergoeding van de Directie

### Elementen vergoeding

Voor leden van de Directie geldt een overeenkomst van opdracht voor vier jaar. De vergoeding bestaat uit een managementvergoeding, een pensioenbijdrage en secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals de toeslag als compensatie voor het wegvallen van de pensioenopbouw boven de € 112.189 en een leaseauto.

### Managementvergoeding

De managementvergoeding van de Directie is net als de salarissen voor medewerkers per 1 juli 2021 verhoogd met 1,5%. Per die datum bedraagt de managementvergoeding van de voorzitter van de Directie € 430.865 en de managementvergoeding van de overige leden van de Directie € 330.666.

De managementvergoeding zoals hierboven aangegeven voor de leden van de Directie ligt onder het bedrag zoals opgenomen in het beloningsbeleid, te weten € 352.711, omdat zij door de staatssteun die de Volksbank heeft ontvangen onder het bonusverbod en bevroezingsgebod vanuit de Wet op het financieel toezicht vallen. 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 moeten we als de Volksbank ook rekening houden met de realiteit van die markt. Het bonusverbod en bevroezingsgebod betekent dat er, op collectieve verhogingen na, geen verhoging van de managementvergoeding mag plaatsvinden. Dit heeft tot gevolg dat op langere termijn de vergoeding verder uit de pas kan lopen met de vergoeding van vergelijkbare functies in de markt. Zeker gelet op de krappe arbeidsmarkt kan het steeds moeilijker worden om de juiste mensen aan te trekken en te behouden.

### Arbeidsmarktvergelijking

Elke twee jaar vergelijken we de managementvergoeding van de Directie met de beloning van vergelijkbare functies in de algemene markt. De algemene markt bestaat uit een combinatie van vergelijkbare financiële en niet-financiële ondernemingen. Dit vergelijkend onderzoek is in mei 2021 voor het laatst uitgevoerd. De managementvergoeding van de leden van de Directie en van de voorzitter van de Directie liggen respectievelijk 21% en 24% (2020: 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 51% en 59% (2020: 47% en 58%) onder de mediaan. Dit verschil is groter omdat bij de Volksbank geen regeling variabele beloning van toepassing is.

### Pensioen

De Directie heeft dezelfde pensioenregeling als de medewerkers van de Volksbank. Er zijn geen aanvullende pensioentoekenningen. Voor het wegvallen van pensioenopbouw boven de € 112.189 ontvangen de leden van de Directie ter compensatie een brutotoeslag van 16,35% van de managementvergoeding boven die grens. Deze toeslag geldt tot 31 december 2022. Voor die tijd zal een evaluatie plaatsvinden over de eventuele voortzetting van deze compensatie.

### Overig

De secundaire voorwaarden behorende bij de overeenkomst van opdracht van de Directie zijn grotendeels gelijk aan de secundaire arbeidsvoorwaarden van de medewerkers van de Volksbank.

Bij beëindiging van de overeenkomst van opdracht op initiatief van de Volksbank ontvangen de leden van de Directie een vergoeding van maximaal éénmaal de jaarlijkse vaste managementvergoeding.

## 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 vergoeding 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.

### Prestatiedoelstellingen 2021

Onderdeel	Categorie	Weging
Gedeelde waarde/Output	Klant	10%
	Maatschappij	10%
	Medewerker	10%
	Aandeelhouder	10%
		<b>40%</b>
Transformaties	Digitaal en Omnichannel dialoog	6%
	Gevulde schappen & nieuwe proposities	6%
	Fundament Klantbank	6%
	Klantingericht	6%
	Efficiënt en flexibel	6%
		<b>30%</b>
Gedrag	Klantgericht	10,5%
	Resultaatgericht samenwerken	10,5%
	Continu verbeteren en vernieuwen	9%
		<b>30%</b>
		<b>100%</b>

De RvC beoordeelt in dit verband in welke mate de prestatiedoelstellingen zijn behaald en de wijze waarop in gedrag en cultuur conform bankieren met de menselijke maat (competenties en kritische succesfactoren) leiding wordt gegeven aan de Volksbank. De RvC heeft de realisatie van het geheel over 2021 beoordeeld en geconcludeerd dat de Directie 68% van de doelstellingen heeft behaald.

Voor 2022 zijn de onderstaande prestatiedoelstellingen opgesteld.

### Prestatiedoelstellingen 2022

Onderdeel	Categorie	Weging
Gedeelde waarde/Output	Klant	10%
	Maatschappij	10%
	Medewerker	10%
	Aandeelhouder	10%
		<b>40%</b>
In Control	Risk	
	Continuïteit	7,5%
Transformaties	Digitaal en Omnichannel dialoog	4,5%
	Relevant assortiment, nieuwe proposities, kleinzakelijk als nieuwe doelgroep	4,5%
	Klantbank	4,5%
	Klantingericht	4,5%
	Efficiënt en flexibel	4,5%
		<b>30%</b>
Gedrag	Klantgericht	10,5%
	Resultaatgericht samenwerken	10,5%
	Continu verbeteren en vernieuwen	9%
		<b>30%</b>
		<b>100%</b>

## Feitelijke vergoeding van de Directie

Onderstaande tabel geeft een totaaloverzicht van de feitelijke vergoeding per lid van de Directie.

### Bruto vergoeding van de Directie

in duizenden euro's	Functie	Vaste management vergoeding		Pensioen <sup>1</sup>		Overig <sup>2</sup>		Vergoeding bij uitdiensttreding		Totaal	
		2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Martijn Gribnau <sup>3</sup>	CEO	428	228	23	12	84	62	--	--	535	302
Jeroen Dijst	CRO	328	323	23	22	58	60	--	--	409	405
Marinka van der Meer	CCO	328	323	23	22	52	55	--	--	403	400
John Reichardt <sup>4</sup>	CFO	234	--	16	--	51	--	--	--	301	--
Maurice Oostendorp <sup>5</sup>		--	279	--	15	--	63	--	--	--	357
Mirjam Verhoeven <sup>6</sup>		--	277	--	19	--	49	--	--	--	345
Pieter Veuger <sup>7</sup>		--	150	--	11	--	24	--	--	--	185
<b>Totaal Directie</b>		<b>1.318</b>	<b>1.580</b>	<b>85</b>	<b>101</b>	<b>245</b>	<b>313</b>	<b>--</b>	<b>--</b>	<b>1.648</b>	<b>1.994</b>
<b>GEWEZEN BESTUURDERS</b>											
Mirjam Verhoeven <sup>8</sup>		--	46	--	3	--	8	--	374	--	431
Pieter Veuger <sup>9</sup>		--	--	--	--	--	--	--	161	--	161
<b>Totaal zittende en gewezen bestuurders</b>		<b>1.318</b>	<b>1.626</b>	<b>85</b>	<b>104</b>	<b>245</b>	<b>321</b>	<b>--</b>	<b>535</b>	<b>1.648</b>	<b>2.586</b>

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

2 Onder "overig" vallen de resterende vergoeding waaronder de toeslag als compensatie voor het wegvallen van de pensioenopbouw boven de € 112.189, de leaseauto en sociale lasten.

3 Vergoeding vanaf 17-6-2020

4 Vergoeding vanaf 15-4-2021

5 Vergoeding tot 1-9-2020

6 Vergoeding tot 10-11-2020

7 Vergoeding vanaf 19-3-2020 tot 5-9-2020

8 Vanaf 1-1-2021 vrijgesteld van werkzaamheden en is per 1-5-2021 uit dienst getreden. De kosten hiervan zijn in 2020 verantwoord.

9 Vanaf 5-9-2020 vrijgesteld van werkzaamheden en per 31-1-2021 uit dienst getreden. De kosten hiervan zijn in 2020 verantwoord.

## Beloningsverhoudingen

Onze norm is dat de voorzitter van de Directie niet meer verdient dan circa tien keer het mediane salaris<sup>1</sup> van medewerkers bij de Volksbank. De Volksbank rapporteert ook over de verhouding tussen de:

- gemiddelde vergoeding van de leden van de Directie (exclusief voorzitter) en de mediaan van de salarissen van medewerkers
- vergoeding van de voorzitter van de Directie en het maximum van de laagste salarisschaal per 31-12-2021
- vergoeding van de voorzitter van de Directie en de gemiddelde beloning in Nederland volgens het OECD
- gemiddelde vergoeding van de leden van de Directie (exclusief voorzitter) en de gemiddelde beloning in Nederland volgens het OECD

<sup>1</sup> Het salaris van medewerkers en de vergoeding van de Directie bestaan uit de volgende componenten: vast salaris of managementvergoeding (incl. eventuele toeslagen), pensioen en sociale lasten. Het OECD cijfer is exclusief pensioen en sociale lasten en voor die vergelijking hanteert de Volksbank dezelfde definitie als het OECD.

Overde afgelopen vijf jaar is het beeld als volgt:

<b>Beloningsverhoudingen</b>		2021	2020 <sup>1</sup>	2019	2018	2017
<b>INTERN</b>						
Verhouding vergoeding voorzitter Directie en mediaan salarissen medewerkers		7:1	7:1	7:1	6:1	7:1
Verhouding gemiddeld vergoeding leden van de Directie en mediaan salarissen medewerkers		5:1	5:1	5:1	5:1	5:1
Verhouding vergoeding voorzitter Directie en het maximum van de laagste salarisschaal per 31-12		20:1	20:1	20:1	20:1	20:1
<b>EXTERN</b>						
Verhouding vergoeding voorzitter Directie en OECD cijfer gemiddelde fulltime beloning in Nederland		n.n.b. <sup>2</sup>	9:1	10:1	10:1	10:1
Verhouding gemiddelde vergoeding leden van de Directie (excl. voorzitter) en OECD cijfer gemiddelde fulltime beloning in Nederland		n.n.b. <sup>2</sup>	7:1	7:1	7:1	7:1

1 In 2021 heeft de Volksbank de berekening van de beloningsverhoudingen aangepast, vergelijkende cijfers zijn aangepast.  
2 Bij publicatie was het OECD cijfer nog niet bekend en derhalve kon er nog geen verhouding voor 2021 worden opgenomen.

## Aandelenbezit

De leden van de Directie 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 2021 waren er geen openstaande leningen aan leden van de Directie.

## Vergoeding van de Raad van Commissarissen

### Beleid vergoeding Raad van Commissarissen

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

<b>Beleid vergoeding Raad van Commissarissen (er is geen btw van toepassing)</b>	
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 & Compliance Commissie	7.000
Lid Risico & Compliance 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 2021.

### Bruto vergoeding Raad van Commissarissen (er is geen btw van toepassing)

in duizenden euro's	Als lid van de Raad van Commissarissen <sup>1</sup>		Als lid van een commissie <sup>2</sup>		Totaal	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Gerard van Olphen (voorzitter) <sup>3</sup>	17	--	3	--	20	--
Jeanine Helthuis <sup>4</sup>	9	--	3	--	12	--
Petra van Hoeken <sup>4</sup>	9	--	3	--	12	--
Jos van Lange	31	31	14	12	45	43
Aloys Kregting	31	31	12	10	43	41
Jan van Rutte <sup>5</sup>	27	44	6	5	33	49
Monika Milz <sup>6</sup>	9	31	4	12	13	43
Sonja Barendregt-Roojers <sup>6</sup>	9	31	4	12	13	43
<b>Totaal</b>	<b>142</b>	<b>168</b>	<b>49</b>	<b>51</b>	<b>191</b>	<b>219</b>

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

2 Jaarlijkse vergoeding voor één of meerdere commissies.

3 Vergoeding vanaf 13-8-2021

4 Vergoeding vanaf 20-9-2021

5 Vergoeding tot 13-8-2021

6 Vergoeding tot 21-4-2021

## 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

Op 31 december 2021 waren er geen openstaande leningen aan leden van de RvC.

## 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 & 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 Directie.

Ook keurt de RvC het door de Directie voorgestelde beloningsbeleid voor de directeuren 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 goedkeuring voorgelegd aan de RvC.

De Directie 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 zaken en human resources 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.



