

# Beloningsbeleid Executive Board (ExBo) en Raad van Commissarissen (RvC) van de Volksbank

versie 1 februari 2023

## Inleiding

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. De vergoeding van de ExBo staat in redelijke verhouding tot de salarissen van de medewerkers en tot de gemiddelde beloning in Nederland. Variabele beloning vinden wij niet passen bij het maatschappelijke karakter van onze bank en om die reden is er geen variabele beloning van toepassing.

Vanuit wet- en regelgeving zijn er extra voorwaarden verbonden aan de beloning van de ExBo en RvC. Om die reden is er een apart beloningsbeleid voor de ExBo en RvC. Voor medewerkers geldt het beloningsbeleid de Volksbank.

## Waaruit bestaat de beloning?

De voorzitter en de leden van de ExBo ontvangen een managementvergoeding die in 12 maandelijkse termijnen wordt uitgekeerd. Verder hebben zij een pensioenregeling, een toeslag als compensatie voor het wegvallen van de pensioenopbouw boven de € 128.810 (2023), secundaire arbeidsvoorwaarden en een elektrische leaseauto.

De managementvergoeding van de voorzitter van de ExBo bedraagt € 457.008,04 en de managementvergoeding van de overige leden van de ExBo bedraagt maximaal € 374.111,71. De huidige managementvergoedingen bedragen door bevriezing van het vaste jaarinkomen € 437.328,27 voor de voorzitter en € 335.647,18 voor de leden. De managementvergoeding wordt alleen verhoogd met de collectieve verhogingen die gelden voor alle medewerkers.

Voor de leden van de ExBo geldt een overeenkomst van opdracht voor vier jaar. Tussentijdse beëindiging is mogelijk met een opzegtermijn van vier maanden voor de Volksbank en twee maanden voor de bestuurder. Een eventuele beëindigingsvergoeding zal maximaal een maand per gewerkt jaar bedragen met een aftopping op maximaal eenmaal de jaarlijkse managementvergoeding.

De leden RvC zijn niet in dienst bij de Volksbank en krijgen een vergoeding. De vergoeding bestaat uit twee delen: een vaste vergoeding van € 47.124 als Voorzitter RvC, € 37.371 als vicevoorzitter RvC of € 32.987 als lid RvC. Daarnaast een aanvullende vergoeding van € 7.497 voor het voorzitterschap van een commissie of € 5.248 voor het lidmaatschap van een commissie. De vergoeding voor de leden RvC kan worden aangepast door de aandeelhouder.

Een nadere uitwerking van de beloningsafspraken met de leden van ExBo is opgenomen in het document 'Kaders beloningsbeleid ExBo de Volksbank'.

Afwijken van het beloningsbeleid voor de ExBo en/of RvC is niet mogelijk. Het beleid kan wel aangepast worden met goedkeuring van de aandeelhouder.

## Uitgangspunt

Uitgangspunt voor de vergoeding van de ExBo en de RvC is – net als voor de medewerkers – dat deze moet passen bij de gedeelde waarde klant, maatschappij, medewerker en aandeelhouder.

1. Voor onze klanten is het van belang dat de vergoeding marktconform is en een faire kostprijs van onze producten en dienstverlening voor onze klanten mogelijk maakt. Daarnaast is de continuïteit van de organisatie belangrijk om de dienstverlening naar de klant te kunnen continueren. Daarbij past het sturen op lange termijn doelstellingen. De vergoeding moet daarop aansluiten en passen bij het gematigde risicoprofiel en de beheerste bedrijfsvoering van de Volksbank.
2. De vergoeding moet maatschappelijk uitlegbaar zijn, zowel qua opbouw als hoogte. Daaronder valt ook gelijke vergoeding en een redelijke verhouding van de managementvergoeding van de ExBo tot de gemiddelde beloning in Nederland. Verschillen in geslacht of etnische achtergrond hebben geen invloed op de vergoeding. Uitgangspunt is ook om de vergoeding zo eenvoudig en duurzaam mogelijk te maken en daar transparant over te zijn en te rapporteren.
3. Het is van belang dat de managementvergoeding van de ExBo in redelijke verhouding staat tot de beloning van medewerkers. Hiervoor hebben we bij de Volksbank afgesproken dat de hoogste beloning – de managementvergoeding van de voorzitter van de ExBo – circa 10 keer zoveel is als het mediane salaris binnen de bank. Ook geldt dat de managementvergoeding van de ExBo dezelfde cao-verhoging volgt als die voor de medewerkers.
4. De aandeelhouder is gebaat bij goed bestuur en heeft daarom baat bij een uitgebalanceerde vergoeding die goed bestuur mogelijk maakt en niet leidt tot ongewenste prikkels en ook niet ten koste gaat van de bedrijfsresultaten.

## Arbeidsmarktvergelijking

Iedere twee jaar vindt er een arbeidsmarktvergelijking plaats van de vergoedingen van de ExBo en de RvC. De huidige doelstellingen zijn:

- ExBo: de hoogte wordt door de aandeelhouder bepaald. De management-vergoeding ligt iets onder de mediaan van het vaste inkomen van vergelijkbare functies binnen en buiten de financiële sector (algemene markt).
- RvC: de hoogte wordt door de aandeelhouder bepaald en is een vergoeding op de mediaan total cash van vergelijkbare functies in de algemene markt.

## Toezicht op beloning

De Volksbank houdt zich aan de eisen die vanuit wet- en regelgeving aan haar worden gesteld ten aanzien van het beloningsbeleid. De onafhankelijke controleafdelingen Risk en Compliance toetsen dit jaarlijks samen met de stafafdelingen Juridische Zaken, Finance en Human Resources. Tezamen vormen zij de werkgroep belonen. Daarnaast voert de afdeling Audit jaarlijks een onafhankelijke toetsing uit op (de toepassing van) het beloningsbeleid.

De Volksbank rapporteert op de externe website jaarlijks in het remuneratierapport over de vergoedingen van de ExCo en de RvC. Verder brengt de Volksbank in een aparte rapportage 'Pillar3' verslag uit over de beloning van de medewerkers die een materiele invloed op het risicoprofiel van de organisatie kunnen hebben. Op de website van de Volksbank staat ons beloningsbeleid en onze beloningsrapportages.

## Procesafspraken beloningsbeleid

Dit beloningsbeleid wordt voorbereid door de afdeling Human Resources, samen met de werkgroep belonen die toeziet op (de toepassing van) een beheerst beloningsbeleid. De Ondernemingsraad heeft adviesrecht over een voorstel tot aanpassing. Indien de RvC dit advies niet volgt, zal zij toelichten welke beweegredenen zij heeft om het advies niet op te volgen. Bij aanpassing van het beleid wordt dit ter goedkeuring voorgelegd aan de ExBo en RvC. De Mens en Organisatie commissie van de RvC is verantwoordelijk voor het voorbereiden van remuneratie onderwerpen voor de RvC. De Algemene vergadering van Aandeelhouders (AvA) gaat over de vaststelling van het beleid.

Als er geen wijzigingen zijn wordt het beleid iedere vier jaar als stempunt aan de AvA voorgelegd. Na vaststelling door de AvA wordt het beleid gepubliceerd op de website van de Volksbank.

## Wijzigingen ten opzichte van het vorige beleid

Het vorige beleid "Beloningsbeleid de Volksbank" is in september 2017 goedgekeurd door Directie en RvC en voldeed aan de afspraken zoals eerder gemaakt met de aandeelhouder NLFi. Door de vrijwillige implementatie van de aandeelhoudersrichtlijn per 2020 is dat beleid gesplitst in dit voorliggend "Beloningsbeleid ExBo en RvC van de Volksbank" en "Beloningsbeleid de Volksbank" voor de medewerkers. De belangrijkste wijzigingen zijn:

1. Implementatie aanvullende eisen vanuit de aandeelhoudersrichtlijn.
2. Procesafspraken toegevoegd, waaronder adviesrecht OR en vaststelling door de aandeelhouder.
3. Tekstueel aangepast zodat het beter aansluit bij de overeenkomst van opdracht van de ExBo en de nieuwe naamgeving ExBo ingevoerd in plaats van Directie.