

de volksbank

2024

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.

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 en/of waardering.

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 € 137.800 en een leaseauto.

Beloningbeleid

De beloning van de ExCo is, in lijn met de cao-verhoging, net als de salarisschalen voor medewerkers per 1 mei 2024 verhoogd met 4,25%. Per die datum is het beloningsbeleid voor de ExCo:

- voorzitter € 476.431
- statutaire leden € 390.011 en
- niet-statutaire leden € 322.106

Eenzijds 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. Anderzijds vormt het bevriezingsgebod, 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, dit kan in de toekomst een strategisch risico zijn voor de bank.

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 in 2023 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 pensioentoekeningen. Voor het wegvallen van pensioenopbouw boven de € 137.800 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 maximaal een vergoeding van éénmaal de jaarlijkse vaste beloning.

Prestatiedoelstellingen en de koppeling met beloning

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 duurzaamheidswetsgeving (ESG) en duurzaamheidsambities van de Volksbank. Elk jaar worden deze thema's geborgd. Verder neemt de RvC de belangen van alle stakeholders van de Volksbank in aanmerking. De prestatiedoelstellingen worden vertaald naar meetbare en haalbare KPI's op ExCo-niveau, waarna ze worden gecascadeerd naar de relevante functies daaronder. De prestatiedoelstellingen en bijbehorende KPI's worden jaarlijks

geëvalueerd en indien nodig aangepast om aan veranderende omstandigheden en bedrijfsdoelen te voldoen.

Omdat de ExCo 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 ExCo op realisatie van de KPI's. De RvC evalueert ook de voortgang van de (langetermijn)doelstellingen. Zolang de Volksbank N.V. Staatssteun heeft, komen functies die onder het bonusverbod en bevrozingsgebod vallen, waaronder de leden van de ExCo, niet in aanmerking voor een salarisverhoging anders dan collectieve salarisverhogingen.

Prestatiedoelstellingen 2024

| Onderdeel | Categorie | Weging |
|------------------------|---------------------------------------|-------------|
| Hoofd KPI's | Klant | 25% |
| | Maatschappij | 25% |
| | Medewerker | 25% |
| | Aandeelhouder | 25% |
| | | 100% |
| Doelen en prioriteiten | Winstgevende groei & kosten beheersen | 25% |
| | Onderscheidend vermogen vergroten | 10% |
| | Executiekraacht vergroten | 10% |
| | Klantintegriteit | 17,5% |
| | Toezichtagenda onder controle | 22,5% |
| | Modern data en IT fundament | 10% |
| | Versnellen digitale klantomgevingen | 5% |
| | | 100% |

De RvC beoordeelt in welke mate de prestatiedoelstellingen zijn behaald. Voor 2024 heeft de RvC vastgesteld dat de prestatiedoelstellingen voor 70% zijn behaald.

De prestatiedoelstellingen voor 2025 zijn in onderstaande tabel opgenomen.

Prestatiedoelstellingen 2025

| Categorie | Bijbehorende Hoofd KPI's, indien van toepassing | Weging |
|-------------------|---|-------------|
| Financieel | Gecorrigeerde efficiëncyratio | 15% |
| | Gecorrigeerde rendement op eigen vermogen | |
| | Tier 1-kernkapitaalratio | |
| | Leverage ratio | |
| Transformatie | | 20% |
| Commercieel | Net Promoter Score | 20% |
| | Aantal actieve multi-klanten | |
| Operatie en IT | | 15% |
| Risk & Compliance | | 20% |
| ESG | Klimaatneutrale balans | 5% |
| Personeel | Medewerkers betrokkenheid | 5% |
| | | 100% |

Feitelijke beloning van de ExCo

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

De ExCo heeft in 2024 een nieuwe samenstelling gekregen door het aantreden van Roland Boekhout als CEO, Saskia Hoskens als CRO en Gwendolyn van Tunen als CFO.

Bruto beloning van de ExCo

| in duizenden euro's | Functie | Managementvergoeding/ vast jaarinkomen | | Pensioen ¹ | | Overig ² | | Vergoeding i.v.m. uitdiensttreding | | Totaal | |
|---|---------|---|--------------|-----------------------|------------|---------------------|------------|---------------------------------------|------------|--------------|--------------|
| | | 2024 | 2023 | 2024 | 2023 | 2024 | 2023 | 2024 | 2023 | 2024 | 2023 |
| Roland Boekhout ³ | CEO | 290 | -- | 16 | -- | 46 | -- | -- | -- | 352 | -- |
| Saskia Hoskens ³ | CRO | 281 | -- | 19 | -- | 51 | -- | -- | -- | 351 | -- |
| André Haag | CFO | 361 | 349 | 26 | 24 | 69 | 67 | -- | -- | 456 | 440 |
| Michel Ruijterman | CIO | 318 | 308 | 26 | 24 | 55 | 54 | -- | -- | 399 | 386 |
| Jacqueline Touw | CPOO | 318 | 308 | 26 | 24 | 53 | 65 | -- | -- | 397 | 397 |
| Gwendolyn van Tunen ³ | CFCO | 168 | -- | 14 | -- | 22 | -- | -- | -- | 204 | -- |
| Martijn Gribnau ⁴ | | 180 | 455 | 10 | 24 | 51 | 86 | -- | -- | 241 | 565 |
| Jeroen Dijst ⁴ | | 97 | 349 | 7 | 24 | 15 | 52 | -- | -- | 119 | 425 |
| Marinka van der Meer ⁴ | | 180 | 349 | 13 | 24 | 32 | 57 | 71 | -- | 296 | 430 |
| Marjolein de Jongh ⁴ | | -- | 257 | -- | 20 | -- | 47 | -- | 129 | -- | 453 |
| Totaal Executive Committee | | 2.193 | 2.375 | 157 | 164 | 394 | 428 | 71 | 129 | 2.815 | 3.096 |
| Gewezen bestuurders: | | | | | | | | | | | |
| Marinka van der Meer ⁴ | | 180 | -- | 13 | -- | 32 | -- | -- | -- | 225 | -- |
| Marjolein de Jongh ⁴ | | 103 | 51 | 9 | 4 | 20 | 10 | -- | -- | 132 | 65 |
| Totaal zittende en gewezen bestuurders | | 2.476 | 2.426 | 179 | 168 | 446 | 438 | 71 | 129 | 3.172 | 3.161 |

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 € 137.800, de leaseauto en sociale lasten.

³ De volgende leden zijn toegetreden tot het Executive Committee: S. Hoskens (10-4-2024), R. Boekhout (22-5-2024) en G. van Tunen (21-6-2024)

⁴ De volgende leden hebben de volksbank verlaten: M. de Jongh (afgetreden als lid per 1-11-2023 en de Volksbank verlaten per 30-4-2024), M. van der Meer (afgetreden als lid per 1-7-2024 en de Volksbank verlaten per 31-12-2024), M. Gribnau (22-5-2024) en J. Dijst (10-4-2024)

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, de hoogste beloning, is het afgelopen jaar gestegen met 5,2% en het mediane salaris van de medewerkers (exclusief Voorzitter ExCo) is het afgelopen jaar gestegen met 9,2%. 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 (vastgesteld op basis cijfers 31 december) als volgt:

Beloningsverhoudingen

| | 2024 | 2023 | 2022 | 2021 | 2020 |
|--|---------------------|------|------|------|------|
| 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 | 6:1 | 7:1 | 7:1 |
| Verhouding gemiddeld beloning leden van de ExCo en gemiddelde salarissen medewerkers | 4:1 | 4:1 | 4:1 | 4:1 | 5:1 |
| Verhouding beloning voorzitter ExCo en het maximum van de laagste salarisschaal per 31-12 | 20:1 | 19:1 | 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 | 9:1 |
| 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 2024 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 september 2024 vergeleken met de algemene markt: een combinatie van vergelijkbare financiële en niet-financiële ondernemingen. Hieruit blijkt dat de vergoedingen gemiddeld 16% (2022: 30%) onder de mediaan van de algemene markt liggen. De referentiegroep is - in lijn met eerdere aanpassing van de referentiegroep van de ExCo - aangepast naar een groep met meer organisaties met een vergelijkbaar sociaal profiel als de Volksbank. De beloning in de referentiegroep is daardoor lager uitgevallen en het verschil met de vergoeding van de RvC van de Volksbank is als gevolg daarvan kleiner.

In 2023 heeft de aandeelhouder 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 en 2024 werd de vergoeding per 1 maart verhoogd met 2,6% van het bedrag dat op 31-12-2022 van toepassing was en dit zal in 2025 ook het geval zijn.

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de vaste jaarlijkse vergoeding voor de leden van de RvC en de vergoeding per commissie. Leden van de RvC kunnen daarnaast gemaakte reiskosten gerelateerd aan de Volksbank declareren.

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

| in euro's | Vergoeding 1-1-2024 | Inhaalindexatie | Cao verhoging |
|-----------------------------------|------------------------|----------------------|-----------------------|
| | | 2,6% per 1-3-2024 | 4,25% per 1-5-2024 |
| Voorzitter RvC | 47.124 | 48.268 | 50.319 |
| Vicevoorzitter RvC | 37.371 | 37.371 ¹ | 38.960 |
| Lid RvC | 32.987 | 33.788 | 35.224 |
| Voorzitter Commissie ² | 7.497 | 7.679 | 8.005 |
| Lid Commissie ² | 5.248 | 5.375 | 5.604 |

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

² Er zijn 4 commissies: Audit Commissie, Mens en Organisatie Commissie, Risico & Compliance Commissie en ESG Commissie.

Feitelijke vergoeding van de Raad van Commissarissen

Onderstaande tabel geeft een totaaloverzicht van de feitelijke vergoeding per lid van de RvC in 2024.

Vergoeding Raad van Commissarissen (btw niet van toepassing)¹

| in duizenden euro's | 2024 | 2023 |
|--------------------------------|------------|------------|
| Gerard van Olphen (voorzitter) | 58 | 52 |
| Jos van Lange (vicevoorzitter) | 54 | 50 |
| Jeanine Helthuis | 50 | 46 |
| Petra van Hoeken | 50 | 46 |
| Aloys Kregting | 47 | 43 |
| Totaal | 259 | 237 |

¹ Vanaf 2024 kunnen de leden gemaakte reiskosten declareren, deze gedeclareerde reiskosten zijn in de vergoeding opgenomen.

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 2024 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 Zaken en Personeel & Organisatie.

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 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 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.