

## BELONINGSBELEID DIRECTIE NWB BANK

De Nederlandse Waterschapsbank N.V. (NWB Bank) is een bank van en voor de publieke sector met bijzondere aandacht voor water en duurzaamheid. De NWB Bank is een national promotional bank. Dat betekent dat de activiteiten van de bank bijdragen aan het realiseren van publieke beleidsdoelen. Klanten van de bank zijn waterschappen, gemeenten, woningcorporaties, zorginstellingen en drinkwaterbedrijven. Sinds enkele jaren is de bank ook actief in de financiering van publiek-private samenwerking en duurzame energie.

De aandelen van de NWB Bank zijn in handen van waterschappen (81%), de Nederlandse Staat (17%) en provincies (2%). De bank financiert zich op de internationale geld- en kapitaalmarkten en is een toonaangevend uitgever van duurzame obligaties. De NWB Bank beschikt over Aaa/AAA ratings van Moody's en Standard & Poor's en kan daardoor tegen gunstige voorwaarden financiering aantrekken voor de Nederlandse publieke sector. Als significante bank staat de NWB Bank onder direct toezicht van de Europese Centrale Bank.

Duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen is verweven met de oorsprong van de NWB Bank. Het is de missie van de bank om op de lange termijn maatschappelijke meerwaarde te creëren. Dit betekent dat de bank verder kijkt dan een sterke financiële positie en een efficiënte bedrijfsvoering. De NWB Bank zet zich in voor een stabiele en duurzame financiële sector die bijdraagt aan een samenleving die goed is voor mens en milieu.

Het beloningsbeleid van de NWB Bank beoogt een weerspiegeling te zijn van de maatschappelijke rol die zij vervult als bank van en voor de publieke sector. Dit uit zich in een gematigd beloningsbeleid dat past binnen de strategie, het risicoprofiel en de risk appetite van de bank. Het beloningsbeleid is in overeenstemming met de beloningsprincipes van de CRD (Capital Requirements Directive, art. 92 tot en met 95) en de EBA-richtsnoeren voor een beheerst beloningsbeleid (art. 74, lid 3 en 75 (2) CRD).

Daarnaast is het beleid van de bank gericht op het aantrekken en behouden van gekwalificeerd en deskundig personeel. De bank is zich bewust van het feit dat zij zich bevindt op het snijvlak van de financiële en publieke sector; dat heeft invloed op de mogelijkheden en de grenzen van het beloningsbeleid.

### *Aandeelhouderscommissie beloningsbeleid*

Het beloningsbeleid van de statutaire directie van de NWB Bank wordt elke vijf jaar geëvalueerd. De vorige evaluatie vond plaats in 2015. In 2019 is voor de evaluatie in 2020 wederom een aandeelhouderscommissie ingesteld, bestaande uit vertegenwoordigers van drie van de vier grootste aandeelhouders-waterschappen en het ministerie van Financiën. Daarnaast namen vanuit de NWB Bank de voorzitter van de raad van commissarissen en de voorzitter van de remuneratie- en benoemingscommissie als toehoorders deel.

Onder meer op basis van de Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen en de kaders voor beloningsbeleid vanuit de Nota Deelnemingenbeleid, zijn met de vaststelling van het beloningsbeleid in 2015 de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- De staat als aandeelhouder is volledig bevoegd om het beloningsbeleid van de staatsdeelnemingen vast te stellen. De Wet Normering Topinkomens (WNT) is niet van toepassing op het beloningsbeleid van staatsdeelnemingen. Staatsdeelnemingen zijn private ondernemingen en onderhevig aan commerciële concurrentie. Zij worden niet met publieke middelen bekostigd, maar via marktprijzen en gebruikerstarieven.
- Het is gewenst een beloningskader te hanteren waarin een evenwicht wordt gevonden tussen een bij het publiek belang passende sobere beloning (conform de WNT-norm) en een bij een private

instelling passende marktconforme beloning (aansluitend op beloningen bij vergelijkbare instellingen in de relevante arbeidsmarkt).

- Het publieke karakter van de bank wordt voor 60% gewogen en het private karakter van de bank voor 40%. Het publieke karakter wordt tot uitdrukking gebracht door de WNT-norm. Het private karakter wordt tot uitdrukking gebracht door de mediaan van een peer group uit een beloningsbenchmark 2015 (mediaan = € 455.000).
- Door toepassing van deze methodiek is de maximale totale (vaste en variabele) beloning van de directievoorzitter in 2015 met 5% verlaagd. De maximale vaste beloning wordt ieder jaar geïndexeerd conform CAO Banken. Voor de overige directieleden bedraagt de maximale totale beloning 85% van dat van de directievoorzitter. Dit beloningsbeleid is van toepassing op leden van de directie die na september 2015 zijn benoemd, voor zittende leden geldt het beloningsbeleid dat bij hun benoeming van kracht was.

Tijdens de algemene vergadering gehouden op 16 april 2020 is het Beloningsbeleid voor de statutaire directieleden door de algemene vergadering van de NWB Bank opnieuw vastgesteld. Hieronder volgt de uitwerking van het vastgestelde nieuwe Beloningsbeleid.

Beloningsbeleid statutaire directieleden NWB Bank (van toepassing op vanaf 16 april 2020 nieuw te benoemen statutaire directieleden)	
<b>Vaste beloning</b>	
	De maximale totale beloning van de directievoorzitter bedraagt € 283.022 bruto per jaar, bestaande uit: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. een vast salaris van maximaal € 254.745 bruto, en</li> <li>2. een toeslag van 11,1% over het vaste salaris.<sup>1</sup> Deze toeslag is niet pensioengevend.</li> </ol>
	De maximale totale beloning van de overige directieleden bedraagt 85% van dat van de directievoorzitter.
	Hiervan kan worden afgeweken indien de continuïteit van kwalitatief goed bestuur in het geding zou komen, veroorzaakt door omstandigheden op de arbeidsmarkt. De raad van commissarissen zal erop toezien dat hiertoe slechts wordt overgegaan indien dit absoluut noodzakelijk is, en pas nadat instemming is verkregen van het ministerie van Financiën en de vertegenwoordiger van de aandeelhouder-waterschappen.
	De vaste beloning zal jaarlijks worden geïndexeerd met de indexatie zoals vermeld in de CAO Banken.
<b>Variabele beloning</b>	
	Er is geen variabele beloning.
	Onder het beleid tot 1 januari 2019 bedroeg de variabele beloning van statutaire directieleden maximaal 15% van de vaste beloning. Deze variabele beloning kende een uitgesteld deel van 33%. Uitkering van het uitgestelde deel vindt plaats in het vierde jaar na het jaar waarop het betrekking heeft, mits ook de vooraf afgesproken langetermijn-doelstellingen zijn behaald. Voor het laatst zal dus in 2022 beoordeling plaatsvinden van de langetermijndoelstellingen uit 2018 en of het uitgestelde deel al dan niet (gedeeltelijk) betaalbaar wordt gesteld.
<b>Contractduur en opzegtermijnen</b>	
	Een arbeidsovereenkomst met een directielid wordt aangegaan voor dezelfde duur als de

<sup>1</sup> Op voorstel van de raad van commissarissen en met instemming van de statutaire directieleden heeft de ava op 16 april 2020 besloten tot afschaffing van de variabele beloning (maximaal 15%) met terugwerkende kracht voor alle (zittende) statutaire directieleden vanaf 1 januari 2019. De variabele beloning is per die datum geconverteerd in een toeslag van 11,1% en geldt als vaste beloning.

	benoemingsperiode.
	Een arbeidsovereenkomst met een directielid kan door zowel het directielid als de NWB Bank schriftelijk worden opgezegd met inachtneming van een opzegtermijn voor het directielid van tenminste drie maanden en voor de NWB Bank van tenminste zes maanden. Opzegging vindt steeds plaats tegen het einde van een kalendermaand.
	Uitgangspunt is dat gewerkt wordt tijdens deze opzegtermijnen. Indien niet wordt gewerkt tijdens de opzegtermijn dan wordt de vergoeding die gedurende deze periode wordt verkregen in mindering gebracht op de eventuele vertrekvergoeding.
	<b>Vertrekvergoeding</b>
	Een eventuele vergoeding bij ontslag van een directielid bedraagt maximaal eenmaal de bruto vaste beloning per jaar. Er zal geen vertrekvergoeding worden uitgekeerd bij afloop van een benoemingstermijn indien er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.
	De vaststelling van een eventuele vertrekregeling voor een directielid bij beëindiging van het dienstverband geschiedt door de raad van commissarissen na verkregen advies van de remuneratie- en benoemingscommissie. In alle gevallen geldt dat de vergoeding rekening dient te houden met het arbeidsverleden van het directielid en genomen risico's in de functie en voorts geen 'reward for failure' mag zijn.
	De ontslagvergoeding bevat mede de transitievergoeding waar het directielid in het kader van de Wet Werk en Zekerheid recht op heeft. Het directielid maakt aldus naast de ontslagvergoeding geen aanspraak op een afzonderlijke uitkering van de transitievergoeding.
	<b>Pensioen</b>
	De pensioenleeftijd is gekoppeld aan de wettelijke AOW-leeftijd. Als de pensioenleeftijd (wettelijk/fiscaal) verder wordt opgetrokken, wordt het directielid hier niet voor gecompenseerd.
	De pensioenregeling is conform de CAO Banken en dezelfde als voor overige medewerkers, op basis van een beschikbare premieregeling.
	<b>Overige emolumenten</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De directieleden ontvangen een belaste onkostenvergoeding van € 2.800 per jaar per persoon.</li> <li>• Elk directielid neemt deel aan de autoregeling.</li> </ul>
	Voor directieleden zijn de volgende verzekeringen afgesloten: <ul style="list-style-type: none"> <li>• ongevallenverzekering 24/7;</li> <li>• arbeidsongeschiktheidsverzekering;</li> <li>• bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering;</li> <li>• anw hiaatverzekering.</li> </ul> Bij geen van deze verzekeringen is sprake van een eigen bijdrage.
	De overige emolumenten voor een directielid zijn in lijn met wat de overige medewerkers ter beschikking wordt gesteld. Daarbij geldt dat het niet vanzelfsprekend is dat alles dat geldt voor de medewerkers, ook geldt voor een directielid, ter beoordeling van de voorzitter van de remuneratie- en benoemingscommissie.
	<b>Overig</b>
	Niet in het beloningsbeleid opgenomen beloningscomponenten kunnen pas worden toegekend aan een directielid indien daar expliciet toestemming voor is verkregen van de algemene vergadering, behoudens indien indexatie conform de CAO Banken wordt doorgevoerd.
	Bij het (her)formuleren van het beloningsvoorstel voor de statutaire directieleden, neemt de

	raad van commissarissen kennis van de visie van de individuele directieleden met betrekking tot de hoogte en structuur van hun eigen beloning. Daarbij wordt de directieleden gevraagd aandacht te besteden aan onder andere de doelstellingen voor de strategie ter uitvoering van langetermijnwaardcreatie en de beloningsverhoudingen binnen de vennootschap.
	Geen van de medewerkers verdient meer dan de directievoorzitter.
	Het beloningsbeleid van de statutaire directie wordt elke vijf jaar geëvalueerd door de algemene vergadering.

Den Haag, april 2020