

REMUNERATIERAPPORT [ESRS]

Ons beloningsbeleid is eenduidig en transparant, met als inzet gekwalificeerd en deskundig personeel aan te trekken en te behouden. Ons beloningsbeleid weerspiegelt onze maatschappelijke rol als bank van en voor de Nederlandse publieke sector. We kiezen voor een gematigd en duurzaam beloningsbeleid dat past binnen de strategie, het lage risicoprofiel en de risk appetite van onze bank. Daarmee draagt het bij aan de realisatie van onze doelstellingen, die zijn gericht op duurzame waardecreatie voor de lange termijn.

BELONINGSBELEID DIRECTIE

De algemene vergadering van aandeelhouders stelt op voordracht van de raad van commissarissen het beloningsbeleid voor de directie vast. Met dit beloningsbeleid stelt de aandeelhouder de kaders vast waarbinnen de raad van commissarissen een passende en verantwoorde beloning kan toekennen aan de directie. Het beloningsbeleid voor de statutaire directie wordt sinds 2010 iedere vijf jaar geëvalueerd. In lijn met de statuten en het charter van de raad van commissarissen van NWB Bank is in een buitengewone algemene vergadering (bava) van 8 mei 2025 het beloningsbeleid directie herijkt en vastgesteld.

De evaluatie is conform goed gebruik uitgevoerd door een aandeelhouderscommissie, bestaande uit vertegenwoordigers van de Nederlandse Staat en de waterschappen. Als toehoorders namen de voorzitter

van de raad van commissarissen en een afgevaardigde van de remuneratie- en benoemingscommissie deel en fungeerde de secretaris van de rvc ook als secretaris van deze aandeelhouderscommissie. De commissie blikte terug op uitgangspunten en afwegingen van eerdere evaluaties en gaf de algemene vergadering een samenvattend advies voor het bepalen van een meerderheidsstandpunt. Bij de evaluatie van het beloningsbeleid is meegenomen wat de directieleden zelf vinden van de hoogte en de structuur van hun eigen beloning. De keuze lag voor om het vigerende beloningsbeleid (zoals vastgesteld in 2020) ongewijzigd te laten of het vigerende beloningsbeleid te herijken op basis van de wegingsformule die aan het beloningsbeleid sinds 2015 ten grondslag ligt. In de bava van 8 mei 2025 is ingestemd met de herijking van het beloningsbeleid directie die gebaseerd is op de actuele waarden voor de publieke (60%) en de private (40%) wegging van het

karakter van de bank. De uitkomst van de uitgebrachte stemmen resulteerde in 81,42% stemmen voor en 18,58% stemmen tegen herijking. De herijking komt neer op een verhoging van 5%.

Vaste beloning

Voor de voorzitter van de directie en de directieleden geldt vanaf 2025 een maximale beloning van € 348.778 voor de voorzitter en € 296.461 voor de overige directieleden. Het bedrag bevat een conversie van de variabele beloning die per 1 januari 2019 is afgeschaft. De maximale beloning wordt jaarlijks geïndexeerd conform de structurele inkomensaanpassing zoals vermeld in de CAO Banken. Na vaststelling van het beloningsbeleid directie 2025 en inclusief indexatie over dat jaar, bedraagt de geïndexeerde totale vaste beloning over 2025 € 350.522 voor Lidwin van Velden, en € 297.944 voor de overige directieleden.

Pensioenen

Onze directieleden nemen net als onze medewerkers deel aan een collectieve pensioenregeling. De regeling is per 1 januari 2020 ondergebracht bij een premiepensioeninstelling (PPI).

Per genoemde datum is een nieuw vijfjarig contract ingegaan, waarbij de oude middelloonregeling heeft

plaatsgemaakt voor een beschikbare premiereregeling. We betalen hiervoor als werkgever maandelijks een premie aan de uitvoerder, waarmee de medewerker spaart voor een aan te schaffen pensioenuitkering op de pensioendatum. Voor de premievrije aanspraken van medewerkers, die per 31 december 2019 zijn bepaald en in de toekomst niet meer wijzigen, hebben we een compensatie afgesproken. De pensioenregeling voorziet net als de voorgaande regeling in een eigen bijdrage van de deelnemers van 3%. De pensioenbijdrage van de werkgever is gebaseerd op een leeftijdsafhankelijke staffel.

Met ingang van 1 januari 2026 hebben we een nieuwe pensioenregeling die geldt voor nieuwe medewerkers inclusief directie conform de Wet toekomst pensioenen.

Overige arbeidsvoorwaarden

Directieleden krijgen een elektrische auto tot hun beschikking. Indien zij hiervan afzien, ontvangen zij een vergoeding op basis van de autoregeling van NWB Bank. De organisatie neemt alle kosten voor haar rekening die aan de koop en het gebruik van een auto verbonden zijn. De fiscale bijtelling voor privégebruik is voor eigen rekening van de directieleden. Alle overige arbeidsvoorwaarden voor directieleden zijn in lijn met die van de overige medewerkers.

OVERZICHT BELONING DIRECTIELEDEN

(in duizenden euro's)

	Vaste beloning	Bijdrage pensioen	Overig
2025			
Lidwin van Velden	345	53	94
Ard van Eijl	293	46	50
Wilma Schouten ¹⁾	168	22	257
Frenk van der Vliet ²⁾	298	48	297
Totaal	1104	169	698

1) Wilma Schouten is per 1-8-2025 teruggetreden als CFO en heeft een vergoeding ontvangen van € 153.000 over het resterende deel van het jaar. Tevens heeft zij bij haar terugtreding een vergoeding van € 85.000 ontvangen. Deze bedragen zijn opgenomen in de kolom overig.

2) Frenk van der Vliet is per 31-12-2025 teruggetreden als CCO en heeft een vergoeding ontvangen van € 232.000. Dit bedrag is opgenomen in de kolom overig.

(in duizenden euro's)

	Vaste beloning	Bijdrage pensioen	Overig
2024			
Lidwin van Velden	320	52	84
Ard van Eijl	272	45	50
Wilma Schouten ¹⁾	159	22	17
Frenk van der Vliet	286	48	61
Totaal	1037	167	212

1) Per 1 juni 2024 benoemd tot statutair lid van de directie.

REMUNERATIE DIRECTIE

Lidwin van Velden, lid van de directie per 1 januari 2010 en voorzitter van de directie per 19 april 2018, ontvangt onder het beloningsbeleid van 2025 een maximale beloning van € 350.522. Dit bedrag is inclusief verwerking van de conversie van de variabele beloning naar een vaste toeslag, zoals per 1 januari 2019 van toepassing is.

Voor de overige directieleden geldt dat zij een maximale totale beloning ontvangen van 85% van de maximale beloning van de directievoorzitter, wat neerkomt op € 297.944.

Bijdrage pensioen is inclusief compensatie Defined Contribution-regeling 2020. In 2025 is deze voor Lidwin van Velden € 6.000 (2024: € 6.000), voor Frenk van der Vliet € 7.000 (2024: € 6.000) en voor Ard van Eijl € 8.000 (2024: € 8.000). Wilma Schouten ontving een dergelijke vergoeding niet, aangezien zij in 2020 niet in dienst was bij NWB Bank.

Overig

Onder overig vallen de volgende beloningen:

1. een deels belaste onkostenvergoeding van € 2.800 (2024: € 2.800) voor Lidwin van Velden, Ard van Eijl en Frenk van der Vliet. Wilma Schouten ontving € 1.600 naar rato van haar dienstverband;
2. een vergoeding uit hoofde van de hypotheekrentesubsidieregeling voor het personeel: voor Lidwin van Velden nihil (2024: € 3.000), voor Ard van Eijl nihil (2024: € 4.000) en voor Wilma Schouten € 3.000 (2024: € 3.000). Frenk van der Vliet maakt geen gebruik van deze regeling;
3. een bijdrage voor de maximering van het pensioengevend inkomen (€ 137.800): voor Lidwin van Velden € 45.000 (2024: € 34.000), voor Frenk van der Vliet € 29.000 (2024: € 27.000), voor Ard van Eijl € 24.000 (2024: € 20.000) en voor Wilma Schouten € 14.000 (2024: € 12.000);
4. een compensatie voor de harmonisatie van de pensioenregeling per 1 januari 2015: voor Lidwin van Velden € 11.000 (2024: € 10.000), voor Frenk van der Vliet € 13.000 (2024: € 12.000) en voor Ard van Eijl € 4.000 (2024: € 3.000). Wilma Schouten ontvangt deze compensatie niet;
5. per 31 december 2019 is voor bepaalde premievrije aanspraken van directieleden, die in de toekomst niet meer wijzigen, een compensatie toegekend. Deze bedraagt in 2025 voor Lidwin van Velden € 16.000 (2024: € 15.000), voor Frenk van der

Vliet € 9.000 (2024: € 9.000) en voor Ard van Eijl € 8.000 (2024: € 7.000). Voor Wilma Schouten is de compensatie niet van toepassing (2024: n.v.t.);

6. de waarde die wordt toegekend aan het privé rijden van de ter beschikking gestelde auto. Deze wordt gelijk gesteld aan de fiscale bijtelling, en bedraagt voor Lidwin van Velden € 19.000 (2024: € 18.000) en voor Frenk van der Vliet € 11.000 (2024: € 11.000). Ard van Eijl ontvangt vanuit de autoregeling een geldelijke bijdrage van € 12.000 (2024: € 12.000) en Wilma Schouten had wel een auto tot haar beschikking, maar gebruikte deze niet privé.

BELONINGSBELEID MEDEWERKERS

Het beloningsbeleid medewerkers is integraal van toepassing op al onze medewerkers, ongeacht functie en niveau. We volgen als werkgever de CAO Banken. De vaste beloning voor onze medewerkers bestaat uit twaalf maandsalarissen, een vakantietoelage van 8% en een dertiende maand. Indexering gebeurt volgens de structurele inkomensaanpassingen uit de CAO Banken. Medewerkers ontvangen een toeslag van 10,745% naast hun salaris vanwege de afschaffing van variabele beloningen. Deze toeslag is niet pensioengevend.

NWB Bank voert een genderneutraal beloningsbeleid en streeft naar een gelijke beloning voor medewerkers die werkzaam zijn in vergelijkbare functies. In 2025 is een functiehuis ingericht om transparantie te bevorderen. Met het functiehuis kunnen we mogelijke

beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen beter en structureel monitoren en voldoen we aan de Richtlijn loontransparantie.

Het beloningsbeleid is conform de vijfjaarlijkse cyclus geüpdatet en vastgesteld door de directie. Er zijn geen wezenlijke inhoudelijke wijzigingen behalve het goedkeuringsvereiste van de raad van commissarissen ten aanzien van materiële afwijkingen van het beloningsbeleid, conform wet- en regelgeving.

Pensioenen

De collectieve pensioenregeling voor medewerkers is gelijk aan die voor directieleden zoals hiervoor vermeld. De pensioenkosten bestaan uit de componenten 'kosten DC-regeling tot € 137.800 minus werknemersbijdrage', 'eventuele werkgeversbijdrage boven € 137.800 minus werknemersbijdrage', een 'compensatie pensioen (2,8% bijdrage over pensioendragend salaris 2025)', 'compensatie pensioen voor de harmonisatie van de pensioenregeling per 1 januari 2015', 'compensatie DC-regeling' en 'toeslagbudget middelloonregeling'.

Overige arbeidsvoorwaarden

Onze medewerkers hebben diverse secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals een studiekostenregeling, fietsregeling, hypotheekrentesubsidieregeling en een aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering. Medewerkers die mede op basis van hun functie in aanmerking komen voor de elektrischeautoregeling van

NWB Bank, kunnen hiervan gebruikmaken of aanspraak maken op een vergoeding op basis van deze regeling.

Beloningsverhouding

De beloningsverhouding tussen de directievoorzitter, zijnde de hoogst betaalde medewerker, en de mediaan van alle overige medewerkers van de organisatie komt over 2025 uit op 4,4 (2024: 4,1). De totale beloning bestaat uit de vaste beloning en ook alle overige beloningselementen zoals pensioen, pensioencompensaties, autovergoedingen, autobijtelling conform CSRD.

VERGOEDINGEN RAAD VAN COMMISSARISSEN

De vergoedingen van de raad van commissarissen zijn laatstelijk in de algemene vergadering op 20 april 2023 geëvalueerd. De evaluatie vindt om de vijf jaar plaats.

Op advies van een daarvoor ingestelde aandeelhouderscommissie heeft de algemene vergadering in 2023 besloten de vergoedingen van de raad van commissarissen aan te passen en daarvoor een ratio te kiezen die een vaste verhouding creëert tussen de beloningen voor de voorzitter van de directie en de raad van commissarissen. De ratio is 15% voor de voorzitter van de raad van commissarissen ten opzichte van de maximale beloning van de voorzitter van de directie

en 10% voor leden van de raad. Deze aanpassing geldt met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2023. De volgende evaluatie van de vergoedingen van de raad van commissarissen vindt in 2028 plaats.

Met ingang van 1 januari 2023 geldt aldus voor onze commissarissen de volgende vergoedingenstructuur, waarbij de bedragen geïndexeerd zijn met de structurele inkomensaanpassing volgens de CAO Banken (4% per 1 januari 2025, 1% per 1 juli 2025).

(in duizenden euro's)	2025	2024
Voorzitter + commissies	52	48
Vicevoorzitter + remuneratie- en benoemingscommissie	34	32
Lid + auditcommissie + risicocommissie	34	32
Lid + remuneratie- en benoemingscommissie	34	32

Deze bedragen zijn inclusief onkostenvergoedingen en exclusief reiskostenvergoeding.

De vergoedingen van onze raad van commissarissen kennen geen variabele componenten en geen optieregelingen.

Op individuele basis bedroegen de vergoedingen van de leden van de raad van commissarissen naar rato van aanstellingsperiode:

(in duizenden euro's)	2025	2024
Joanne Kellermann	52	48
André ten Damme	34	32
Geert Embrechts ¹⁾	34	20
Toon van der Klugt	34	32
Frida van den Maagdenberg ²⁾	9	32
Caroline Oosterloo	34	32
Maarten Otto ³⁾	25	-
Annette Ottolini	34	32
Manfred Schepers ⁴⁾	-	9
Totaal	256	237

1) Geert Embrechts maakt vanaf 13 mei 2024 deel uit van de rvc.

2) Frida van den Maagdenberg maakte deel uit van de rvc tot 17 april 2025.

3) Maarten Otto maakt vanaf 17 april 2025 deel uit van de rvc.

4) Manfred Schepers maakte deel uit van de rvc tot 4 april 2024.

Bovenstaande vergoedingen zijn exclusief de reiskostenvergoeding. Sinds 2021 is geen btw meer meegenomen, omdat op 28 april 2021 in een beleidsregel is vastgelegd dat commissarissen geen btw (meer) hoeven te berekenen over de vergoeding die zij ontvangen.