

CORPORATE GOVERNANCE

Corporate governance gaat over goed bestuur van (beursgenoteerde) bedrijven en het toezicht daarop. Het regelt verhoudingen tussen bestuurders, commissarissen en aandeelhouders. Voor NWB Bank betekent dit soliditeit en transparantie in het ondernemingsbestuur, waarbij we ons richten op langetermijnwaardcreatie en rekening houden met de belangen van al onze stakeholders, temeer omdat we als bank van en voor de publieke sector een bijzondere maatschappelijke verantwoordelijkheid hebben. De raad van commissarissen en directie zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor een passende corporate governance binnen de bank en de naleving daarvan. Deze verantwoordelijkheid is deels vastgelegd in wetgeving, waaronder de Wet op het financieel toezicht (Wft), en vloeit deels voort uit zelfregulering. We beschrijven in deze paragraaf de meest relevante bepalingen en lichten toe hoe we deze toepassen.

RICHTLIJNEN

We passen voor corporate governance de volgende richtlijnen toe.

Nederlandse Corporate Governance Code

De Nederlandse Corporate Governance Code (hierna: de Code) bevat principes en bestpracticebepalingen die de verhoudingen regelen tussen de directie, de raad van commissarissen en de (algemene vergadering van) aandeelhouders. De Code is van toepassing op Nederlandse vennootschappen met beursgenoteerde aandelen. De aandelen van onze bank zijn niet beursgenoteerd en daarom hebben we geen wettelijke

verplichting om de Code toe te passen. Toch doen we dit, waarbij we in acht nemen dat de aandelen in onze bank uitsluitend in handen kunnen zijn van de Nederlandse Staat, waterschappen en andere publiekrechtelijke rechtspersonen. Toepassing van de Code is in overeenstemming met de Nota Deelnemingenbeleid Rijksoverheid, waaraan we als minderheids-staatsdeelneming zoveel mogelijk voldoen.

De charters van onze raad van commissarissen, inclusief commissies, en die van de directie zijn in lijn met de eind 2022 geactualiseerde Nederlandse Corporate Governance Code. In deze charters staan afspraken over

de samenstelling, de taakverdeling en de werkwijze. Ook bevatten ze bepalingen over tegenstrijdig belang en de omgang met de directie en de aandeelhouders. Gezien de belangrijkste wijzigingen in de laatste versie van de Code ligt in onze charters meer nadruk op duurzame langetermijnwaardcreatie, ESG en uitbreiding van de verslaglegging over diversiteit en inclusie. Ook is er meer aandacht voor gedrag en cultuur in evaluaties van directie en raad van commissarissen, verduidelijking van de rapportagelijnen en beoordeling van de interne auditdienst. In 2024 was er geen aanleiding om de charters opnieuw aan te scherpen.

Op de volgende punten wijken we als NWB Bank af van de Code:

- Vanwege de two-tier board van onze bank en het gegeven dat onze aandelen niet gecertificeerd zijn, laten we de principes en bestpracticebepalingen voor de onetierboard en de certificering van aandelen buiten beschouwing.
- De bestpracticebepalingen over informatieverstopping en voorlichting aan de jaarlijkse algemene vergadering zijn niet volledig geformaliseerd, omdat we geen beursgenoteerde aandelen kennen. Zo hebben we als onderdeel van deze bepalingen geen beleid vastgesteld voor bilaterale contacten met aandeelhouders.

- Aangezien onze bank alleen aandelen op naam kent, zijn alle aandeelhouders bekend. We houden een aandeelhoudersregister bij met de namen en adressen van onze aandeelhouders, de datum van verkrijging van de aandelen en het op elk aandeel gestorte bedrag. Gedurende het jaar onderhouden we rechtstreeks contact met onze aandeelhouders.
- Vanwege de afwezigheid van variabele beloningen voeren we voor het beloningsbeleid geen scenarioanalyses uit.

Toekomstgericht Bankieren

Sinds de publicatie in 2014 volgen we het pakket Toekomstgericht Bankieren, zelfregulering van de Nederlandse Vereniging van Banken. Het pakket bestaat uit het Maatschappelijk Statuut, de Code Banken en de Gedragsregels. Het Maatschappelijk Statuut beschrijft de rol die de banken in de samenleving willen vervullen en de gedeelde waarden van de bancaire sector. De Code Banken borgt een goed bestuur binnen alle Nederlandse banken en legt principes vast voor integere en beheerste bedrijfsvoering, goed risicobeleid en de inrichting van de directie en raad van commissarissen. De Gedragsregels bevatten richtlijnen voor medewerkers voor de integere en zorgvuldige uitoefening van hun beroep. De principes van het pakket zijn geïntegreerd in de missie, kernwaarden en gedragscodes van onze bank.

De Code Banken 2014 is in 2021 op twee punten aangevuld met bepalingen over de borging van maatschappelijke belangen (Code Banken, pagina 4) en over de totstandkoming van beloningsbeleid (Code Banken, pagina 13). De eerste brengen wij al in de praktijk: de bepaling om de belangen van stakeholders in kaart te brengen en zorgvuldig mee te wegen bij het opstellen van strategie, doelstellingen en beleid. De tweede konden we nog niet in de praktijk brengen, omdat we pas in 2025 een nieuw beloningsbeleid vaststellen.

Overige richtlijnen

Naast de Nederlandse Corporate Governance Code en het pakket Toekomstgericht Bankieren passen we de richtlijnen toe van de European Banking Authority, European Securities and Markets Authority, European Central Bank en Bank for International Settlements.

STRUCTUUR

Voor de corporate governance hebben we binnen onze organisatie de volgende structuur.

Raad van commissarissen

Onze raad van commissarissen houdt onafhankelijk toezicht op de strategie en uitvoering daarvan door de bank en heeft daarbij nadrukkelijk oog voor langetermijnwaardecreatie. De raad is evenwichtig, deskundig en divers samengesteld en de onafhankelijkheid ervan is geborgd.

Profielschets

We hebben een algemene profielschets voor de samenstelling van de raad van commissarissen en de benoeming van de leden. Deze is eind 2021 voor het laatst aangepast bij de toetsing van onze corporate governance aan wet- en regelgeving. Daarnaast stellen we voor elke vacature in de raad van commissarissen een individuele profielschets op die past binnen het algemene profiel. Commissarissen moeten oog hebben voor (internationale) sociale, economische, politieke en overige ontwikkelingen die relevant zijn voor NWB Bank. Ook moeten zij in staat zijn deze te beoordelen.

Samenstelling

Eind 2024 bestond de raad van commissarissen uit zeven leden, van wie drie mannen en vier vrouwen: een verhouding van 43% mannen en 57% vrouwen. Ieder lid van de raad beschikt over de deskundigheid en achtergrond die noodzakelijk zijn voor de vervulling van zijn of haar rol binnen de raad. De raad voldoet aan het diversiteits- en inclusiebeleid van de bank. We streven naar een gendersamenstelling van ten minste 30% mannen en ten minste 30% vrouwen met variatie in expertise, achtergrond en ervaring.

De verdeling van expertise in de raad van commissarissen is als volgt. De commissarissen Joanne Kellermann (voorzitter), Caroline Oosterloo en Geert Embrechts beschikken over uitgebreide financiële expertise, een bancaire achtergrond, kennis van de internationale geld-

en kapitaalmarkten, ervaring met prudentieel toezicht en kennis van risicobeheer. André ten Damme heeft een brede expertise in financiële dienstverlening, financieel management en IT-beheer, bovendien is hij een ervaren toezichthouder met ruime interesse in de financiële sector. Toon van der Klugt beschikt over uitgebreide bestuurlijke ervaring, ruime kennis van overheidsbeleid en een netwerk binnen het overheidsbestuur. Frida van den Maagdenberg en Annette Ottolini hebben beiden algemene bestuurlijke ervaring in de semipublieke sector en uitgebreide kennis van ICT. Frida brengt daarbij extra financiële kennis mee en Annette heeft aanvullende ervaring in een commerciële omgeving. In de algemene vergadering van 2024 trad Manfred Schepers af vanwege het bereiken van de maximale zittingstermijn. Geert Embrechts is hem ruim een maand later opgevolgd als commissaris. De samenstelling en verdeling van de commissielidmaatschappen van de commissarissen voldoen aan de vereisten in de charters. Een overzicht van kennisgebieden staat in het hoofdstuk **Verlag van de raad van commissarissen**.

De raad van commissarissen is zodanig samengesteld dat de leden ten opzichte van elkaar en de directie in staat zijn onafhankelijk en kritisch te opereren. De eisen voor onafhankelijkheid staan standaard in de algemene profielschets voor de samenstelling van de raad van commissarissen en de benoeming van zijn leden. We staan bij aanvang van iedere vergadering stil bij de vraag of er in de vergadering een belangenconflict te

verwachten valt. Hiermee benadrukt de raad nogmaals het belang van onafhankelijkheid.

Bij de jaarlijkse toetsing van de corporate governance van de bank op de wet- en regelgeving en richtlijnen bleek er in 2024 geen aanleiding om verdere aanscherpingen aan te brengen in de charters van de raad van commissarissen of zijn commissies.

Directie

Het dagelijks bestuur van onze bank is in handen van de directie. De algemene vergadering benoemt de statutaire leden van de directie, op voordracht van de raad van commissarissen, voor een periode van vier jaar. De statutaire directie bestaat in beginsel uit vier leden, te weten Lidwin van Velden (CEO), Ard van Eijl (CRO), Wilma Schouten (CFO) en Frenk van der Vliet (CCO). Nadat de functie van CFO ruim een jaar op interimbasis was vervuld, is op 13 mei 2024 Wilma Schouten per 1 juni 2024 benoemd tot CFO van de bank.

De directie werkt conform het Executive Committee Charter. Dat bevat onder meer regels over de taakverdeling, werkwijze en besluitvorming, bepalingen over gedrag en cultuur, de omgang met en wijze van informatieverschaffing aan de raad van commissarissen, het beloningsbeleid en tegenstrijdig belang. Net als bij de raad van commissarissen dient de samenstelling van de directie te voldoen aan het diversiteits- en inclusiebeleid van de bank. Wij streven naar een evenwichtige en

gemengde samenstelling, onder meer door diversiteit in gender, kennis en ervaring. Voor de directie en het management streven we naar een gendersamenstelling van ten minste 30% mannen en ten minste 30% vrouwen. Met de benoeming van Wilma Schouten als nieuwe CFO in de directie wordt dit streefcijfer gehaald. Voor iedere vacature binnen de directie stellen we een individuele profielschets op met vereisten in expertise en competenties. Elk directielid moet kennis hebben van de financiële sector in het algemeen en de bankensector in het bijzonder, de maatschappelijke rol van de bank en de belangen van alle stakeholders.

Ondernemingsraad

Onze bank heeft een ondernemingsraad (OR) bestaande uit zes leden. De OR werkt volgens het reglement ondernemingsraad, dat regels bevat over de samenstelling, zittingsduur, verkiezing en werkwijze. Maandelijks komt de OR bijeen voor intern overleg om de belangen van het personeel te bespreken, waarbij af en toe HR aanschuift voor het uitwisselen van informatie. Naast deze bijeenkomsten vonden in 2024 zes overlegvergaderingen plaats tussen de OR en de voorzitter van de directie. Bij twee van deze overleggen sloot een delegatie van de raad van commissarissen aan (conform artikel 24, lid 2 van de Wet op de ondernemingsraden). Van deze overlegvergaderingen deelt de OR een samenvatting met zijn achterban. Per 1 januari 2025 eindigde de zittingsduur van de huidige leden van de ondernemingsraad. Zes kandidaten, van wie

een huidig OR-lid, stelden zich verkiesbaar, zodat er geen verkiezingen nodig waren.

Interne accountant

De internal audit-functie binnen onze bank is belegd bij de afdeling Internal Audit (IAD). Deze afdeling versterkt het vermogen van de NWB Bank om waarde te creëren, te beschermen en te behouden door de directie te voorzien van onafhankelijke, op risico gebaseerde en objectieve assurance, advies, inzicht en vooruitzichten. Het mandaat van Internal Audit, de positie van Internal Audit binnen de NWB Bank, rapportagelijnen, scope van de werkzaamheden, soort diensten en andere specificaties zijn vastgelegd in het Internal Audit Charter, dat door de raad van commissarissen is goedgekeurd. Het hoofd Internal Audit is in 2024 bij alle vergaderingen van de auditcommissie en risicocommissie aanwezig geweest. Zij rapporteert periodiek onder andere de uitkomsten van de onderzoeken, de voortgang van de opvolging van managementacties, voortgang van het risicogebaseerde auditplan, belangrijke ontwikkelingen en emergent risks aan de auditcommissie en de raad van commissarissen. De auditcommissie voerde in 2024 eenmaal separaat overleg met de interne accountant.

Internal Audit werkt nauw samen met de tweedelijnsafdelingen, door hun werkzaamheden in acht te nemen, overlap te voorkomen en waar mogelijk voort te bouwen op hun resultaten. Tegelijkertijd blijft het hoofd Internal Audit volledig verantwoordelijk voor de

onderbouwing van auditbevindingen en -opinions. Internal Audit onderhoudt ook een optimale relatie met de externe accountant door auditplannen af te stemmen, bevindingen en rapporten te delen en samen te werken waar nodig. Daarnaast houdt Internal Audit open contact met toezichthouders, stemt activiteiten af en verstrekt rapporten en informatie op verzoek..

Tot juli 2024 voldeed de Internal Audit-afdeling aan het International Professional Practices Framework (IPPF) van het Institute of Internal Auditors (IIA) en aan het kwaliteitsstelsel van de NBA (NVKS). Echter, na de wijziging van het Internal Audit Charter in juli 2024 is de NVKS niet langer van toepassing aangezien de IAD geen NVKS-gerelateerde audits uitvoert en conformeert de Internal Audit zich vanaf dat moment aan de Global Internal Audit Standards (GIAS) van het IIA. De IAD heeft zich over heel 2024 geconformeerd aan de gedragscodes van de Nederlandse Beroepsorganisatie van Accountants (NBA) en de beroepsorganisatie van IT-auditors NOREA, evenals aan de NWB Bank Gedragscode en andere relevante policies en procedures van NWB Bank. Een programma voor Kwaliteitsborging en -verbetering is opgezet om de naleving van de GIAS en de Gedragscodes van de NBA en NOREA te evalueren, alsmede het behalen van prestatiedoelstellingen en het nastreven van continue verbetering.

Informatie inwinnen

De raad van commissarissen heeft de mogelijkheid om informatie in te winnen bij externe deskundigen als de uitoefening van zijn functie hierom vraagt. In 2024 is hiervan geen gebruikgemaakt. Verder raadpleegt de raad interne deskundigen en wint de raad intern informatie in door overleggen tussen de directie en de ondernemingsraad bij te wonen.

Externe accountant

Net als de interne accountant was de externe accountant (EY) in 2024 aanwezig bij alle vergaderingen van de auditcommissie en risicocommissie. Ook was de externe accountant aanwezig bij de rvc-vergadering in maart, waarin de jaarcijfers werden besproken. De auditcommissie voerde in 2024 eenmaal apart overleg met de externe accountant. En net als in 2023 controleerde EY in 2024 de jaarrekening van onze bank. Na een selectieprocedure heeft de directie begin 2024 een voorstel gedaan aan de auditcommissie inzake de keuze van een nieuwe accountant voor de controles van de jaarrekening vanaf 2026. Daarna heeft de raad van commissarissen op positief advies van de auditcommissie voorgesteld om PwC als accountant voor benoeming voor te dragen aan de algemene vergadering. Vervolgens is PwC in de avo van 4 april 2024 benoemd als nieuwe externe accountant met ingang van boekjaar 2026.

BEHEERSTE EN INTEGERE BEDRIJFSVOERING

Op de volgende manieren borgen we een beheerste en integere bedrijfsvoering.

Langetermijnwaardecreatie

Duurzame langetermijnwaardecreatie zit verankerd in onze strategie van 'de duurzame waterbank'. Voor meer informatie over deze strategie en de uitvoering daarvan in 2024 verwijzen we naar het hoofdstuk **Strategie en waardecreatie**.

Risicobeleid

Het beleid voor de beheersing van financiële en niet-financiële risico's en de toepassing hiervan in 2024 is te vinden in het hoofdstuk **Risicomanagement**.

Gedrag en cultuur

De organisatie is het afgelopen jaar behoorlijk gegroeid. Daarom zetten we in 2024 verder in op het uitdragen, versterken en beleven van onze op verbinding en samenwerking gerichte open cultuur. Het visievierluik is het fundament waarop we voortbouwen als het gaat om thema's als leiderschap, diversiteit en inclusie, ontwikkeling en veiligheid. Zo maken we het mogelijk dat medewerkers samen de missie van NWB Bank realiseren: samen investeren we in een waterbewuste en duurzame samenleving.

Voor managers startte in 2023 een managementdevelopmentprogramma, dat in 2024 succesvol werd afgerond. Directie en medewerkers namen met plezier allemaal deel aan de derde editie van de Samen NWB Bank-dagen. Tijdens deze twee dagen stonden dialoog en ervaring met het visievierluik centraal. Het visievierluik maakt duidelijk wie wij als NWB Bank zijn, waar we voor staan en waar we voor gaan. We besteedden veel aandacht aan interne communicatie en samen met de organisatie van een aantal townhallbijeenkomsten zorgde dit ervoor dat alle medewerkers op de hoogte zijn van de doelen en resultaten van de bank.

Bankierseed en gedragsregels

Al onze medewerkers leggen bij indiensttreding de bankierseed af. Dit geldt ook voor externe adviseurs die langer dan drie maanden werkzaam zijn bij de bank. Het afleggen van de bankierseed en de ondertekening ervan onderwerpt hen aan gedragsregels en het tuchtrechtstelsel voor de bankensector. De bankierseed is geïntegreerd in de gedragscode van onze bank. Deze gedragscode is in 2023 geactualiseerd in een samenwerking tussen HR en Compliance, waarbij ook het visievierluik van de bank in het document is verwerkt. De nieuwe gedragscode verkreeg begin 2024 de instemming van de OR en daarna de definitieve goedkeuring van de directie. Ook hebben we de nieuwe gedragscode met alle collega's binnen de bank gecommuniceerd.

Compliance en integriteit

Conform het Three Lines of Defence-model, waarin elke lijn een specifieke rol en verantwoordelijkheden heeft, heeft de bank de compliancefunctie in de tweede lijn belegd. De taken van de afdeling Compliance liggen vast in het Compliance Charter, dat we jaarlijks actualiseren. Met de compliancefunctie richten wij ons op bevordering van en toezicht op de naleving van wetten, regelgeving, interne procedures en gedragsregels die relevant zijn voor de integriteit en reputatie van de organisatie. Compliance handelt onafhankelijk en is niet betrokken bij de uitvoering van eerstelijnsactiviteiten. Organisatorisch valt Compliance onder de CRO, met een directe rapportagelijns naar de directie en een escalatielijns naar de raad van commissarissen. Compliance rapporteert op kwartaalbasis aan de risicocommissie.

In 2024 hebben we opnieuw een gedegen systematische integriteitsrisicoanalyse (SIRA) uitgevoerd. De resultaten geven een helder en gedetailleerd inzicht in de integriteitsrisico's waaraan de organisatie kan blootstaan. Dit stelt directie en raad van commissarissen in staat te sturen op de beheersing van de risico's binnen de bank om zo de integriteit te waarborgen. Managers en hun relevante teamleden waren en zijn nauw betrokken bij de uitvoering van de SIRA.

In 2024 verrichtten we tevens de control monitoring & testing-activiteiten, waarmee de belangrijkste beheersmaatregelen voor compliancerisico's periodiek

gemonitord en getest worden, zoals customer due diligence (CDD). Deze korte monitoring/testingcycli laten zien hoe effectief beheersmaatregelen worden toegepast en waar verbeteringen mogelijk zijn. De resultaten gebruiken we ook bij de SIRA, om de mate waarin de geïdentificeerde integriteitsrisico's beheerst worden te beoordelen.

Compliance actualiseerde in 2024 het beleid voor CDD en voerde monitoring uit op de insiderregeling van de bank, bovendien werd de gedragscode geactualiseerd. Net als voorgaande jaren verzorgde Compliance in 2024 interne trainingen over diverse thema's, waaronder CDD en transactiemonitoring. De nieuwe collega's van Public Finance, Specialised Finance en Treasury en de directie namen deel aan een e-learning over marktmisbruik. Voor collega's van diverse afdelingen die in hun dagelijkse werk met wet- en regelgeving te maken hebben, was er de training *Wegwijs in regelgeving*, en Compliance organiseerde in samenwerking met Operational Risk Management onboardingssessies voor nieuwe collega's van de bank. Uiteraard was er ook aandacht voor educatie van de Compliance-teamleden zelf.

Melden tegenstrijdige belangen

Commissarissen en directieleden hebben al hun relevante nevenfuncties bekendgemaakt bij de bank. Deze staan elders in dit verslag. Indien er sprake is van een potentieel tegenstrijdig belang in relatie tot de hoofd- en/of nevenfunctie van een commissaris, neemt

deze niet deel aan de discussie en besluitvorming. Sinds eind 2021 is de melding van mogelijke belangenverstremming een standaardagendapunt in rvc- en commissievergaderingen. In 2024 waren er geen meldingen van (mogelijke) tegenstrijdige belangen.

Diversiteit en inclusie

NWB Bank streeft als werkgever naar een evenwichtige samenstelling van het medewerkersbestand, waarbij medewerkers complementair zijn aan elkaar, vanwege het belang van 'diversity of thought' en het voorkomen van tunnelvisie. Om dit te ondersteunen tekenden we in 2023 het SER-charter *Diversiteit in Bedrijf*. Op die manier dragen we ook extern ons commitment en het belang van een diverse en inclusieve werkvloer uit.

Een van de belangrijke instrumenten bij diversiteit is gender. De genderstreefcijfers voor directie en raad van commissarissen – minimaal 30% vrouwen en 30% mannen – gelden ook voor het hoger management van de bank. In 2024 werd het streefcijfer voor directie behaald met 50% man/vrouw en voor de managementlaag 54% vrouw/46% man. Een evenwichtige verdeling realiseren we door bij de invulling van vacatures bij gelijke geschiktheid de voorkeur te geven aan kandidaten die bijdragen aan diversiteit en inclusie.

Beloningsbeleid

Het beloningsbeleid en de toepassing hiervan in 2024 zijn te vinden in het [Remuneratierapport](#).