

REMUNERATIERAPPORT

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. Daardoor draagt ons beloningsbeleid bij aan de realisatie van onze doelstellingen, die zijn gericht op duurzame waardecreatie voor de lange termijn. Ons beleid is eenduidig en transparant en gericht op het aantrekken en behouden van gekwalificeerd en deskundig personeel.

BELONINGSBELEID DIRECTIE

Het beloningsbeleid voor de statutaire directie is voor het laatst vastgesteld in de algemene vergadering van 2020. Dit beloningsbeleid is vrijwel identiek aan het vorige beloningsbeleid, dat was vastgesteld in 2015. De enige materiële wijziging was dat de mogelijkheid van een variabele beloning is komen te vervallen.

Vaste beloning

Directieleden die door de aandeelhouders benoemd zijn op of na 16 april 2020 mogen een maximumsalaris van € 305.887 ontvangen. In dit bedrag is een conversie opgenomen van de variabele beloning die per 1 januari 2019 is afgeschaft. Deze conversie naar een vaste toeslag bedraagt 11,1% en is van toepassing op alle leden van de directie. Het maximumsalaris wordt jaarlijks geïndexeerd

conform de structurele inkomensaanpassing zoals vermeld in de CAO Banken.²⁾ Bij het formuleren van het beloningsbeleid 2020 is de visie van de directieleden op de hoogte en de structuur van hun eigen beloning meegenomen. Zij gaven allen aan dat zij zich in de uitgangspunten van het nieuwe beloningsbeleid konden vinden. De directieleden op wie een eerdere versie van het beloningsbeleid van toepassing is, hebben derhalve vrijwillig en met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2019 afgezien van het ontvangen van een variabele beloning, met dien verstande dat ook zij recht hebben op de conversie van de variabele beloning naar hun vaste toeslag.

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 afgesloten, waarbij de oude middelloonregeling is vervangen door een beschikbare premieregeling. 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 nieuwe pensioenregeling voorziet evenals de oude regeling in een eigen bijdrage van de deelnemers. Voor salarissen boven de € 128.810 (zijnde de sinds 2015 geïndexeerde maximering van het pensioengevend inkomen tot € 100.000) bieden we als werkgever een nettopensioenregeling aan. De pensioenbijdrage van de werkgever boven de maximering van € 128.810 is gebaseerd op een leeftijdsafhankelijke staffel over het pensioengevend salaris. Hierbij wordt 3% werknemersbijdrage ingehouden.

2) In 2023 vond per 1 januari 2023 een indexatie van 3,5% plaats en per 1 juli van 1%, gelijk aan de structurele inkomensaanpassing op basis van de cao. Na verwerking van de conversie van de variabele beloning naar een vaste toeslag ad 11,1% is dit bedrag € 304.458 per 1 januari 2023 (inclusief indexatie 2023: € 305.887). Voor de overige directieleden (dus niet zijnde voorzitter) geldt een maximum van 85% van dit bedrag: € 258.789 per 1 januari 2023 (inclusief indexatie 2023: € 260.004).

Overige arbeidsvoorwaarden

Directieleden die dat wensen, hebben een elektrische auto tot hun beschikking of maken, indien zij hiervan afzien, aanspraak op een vergoeding uit hoofde van de autoregeling van de bank. De bank neemt alle kosten voor haar rekening die aan de koop en het gebruik van een eventuele auto verbonden zijn. De fiscale bijtelling voor privégebruik van deze auto is voor eigen rekening van de directieleden. Alle overige arbeidsvoorwaarden voor directieleden zijn in lijn met wat de overige medewerkers ter beschikking wordt gesteld. Dit is ter beoordeling van de voorzitter van de remuneratie- en benoemingscommissie.

REMUNERATIE DIRECTIE

Vaste beloning

Lidwin van Velden, lid van de directie per 1 januari 2010 en voorzitter van de directie per 19 april 2018, valt sinds 19 april 2018 onder het beloningsbeleid dat in 2015 is vastgesteld. Dit beleid was eveneens van toepassing op Melchior de Bruijne, die lid was van de directie van 1 december 2018 tot 20 april 2023. Onder dit beleid geldt een maximumsalaris, inclusief variabele beloning (waarvan in de praktijk dus wordt afgezien), van € 272.000 voor de voorzitter van de directie.

Ard van Eijl is door de algemene vergadering van 14 april 2022 benoemd als statutair lid van de directie. Het beloningsbeleid 2020 is daarmee van toepassing op hem. De salarissen in deze versie van het beloningsbeleid zijn

OVERZICHT BEZOLDIGING DIRECTIELEDEN

(in duizenden euro's)	Vaste beloning	Bijdrage pensioen	Overig	Totaal
2023				
Lidwin van Velden	306	45	68	419
Frenk van der Vliet	274	45	61	380
Melchior de Bruijne ¹⁾	151	22	197	370
Ard van Eijl	260	40	47	347
Totaal	991	152	373	1.516

1) De arbeidsovereenkomst van Melchior de Bruijne is op 1 augustus 2023 beëindigd. Hij is op 20 april 2023 afgetreden als statutair bestuurder en CFO en heeft een vertrekvergoeding ontvangen van € 175.000.

(in duizenden euro's)	Vaste beloning	Bijdrage pensioen	Overig	Totaal
2022				
Lidwin van Velden	293	41	66	400
Frenk van der Vliet	262	39	56	357
Melchior de Bruijne	249	35	38	322
Ard van Eijl ¹⁾	177	25	32	234
Totaal	981	140	192	1.313

1) Ard van Eijl is sinds 14 april 2022 statutair lid van de directie.

gelijk aan die in het beloningsbeleid dat in 2015 is vastgesteld. Ard maakte per 1 december 2018 al onderdeel uit van de directie, maar die benoeming was niet statutair en zodoende was het beloningsbeleid voor directieleden toen nog niet van toepassing op hem.

Frenk van der Vliet, in dienst als lid van de directie per 1 januari 2012, valt nog onder het beloningsbeleid dat vóór 2015 van toepassing was. Onder dit oude beleid geldt een maximale totale (vaste en variabele) beloning van € 280.000 voor de voorzitter van de directie en een maximum van 85% van dit bedrag voor de overige

directieleden. Na verwerking van de conversie van de variabele beloning naar een vaste toeslag is dit bedrag € 272.426 per 1 januari 2023 (inclusief indexatie 2023: € 273.703).

Bijdrage pensioen is inclusief compensatie Defined Contribution-regeling 2020. In 2023 is deze voor Lidwin van Velden € 5.000 (2022: € 5.000), voor Frenk van der Vliet € 6.000 (2022: € 6.000), voor Melchior de Bruijne € 4.000 (2022: € 6.000) en voor Ard van Eijl € 8.000 (2022: € 7.000).

Overig

Onder overig vallen de volgende beloningen:

1. een deels belaste onkostenvergoeding van € 2.800 (2022: € 2.800);
2. een vergoeding uit hoofde van de hypotheekrentesubsidieregeling voor het personeel: voor Lidwin van Velden € 3.000 (2022: € 3.000), voor Frenk van der Vliet nihil (2022: nihil), voor Melchior de Bruijne € 3.000 (2022: € 6.000) en voor Ard van Eijl € 4.000 (2022: € 2.000);
3. een bijdrage voor de nettopensioenregeling: voor Lidwin van Velden € 33.000 (2022: € 33.000), voor Frenk van der Vliet € 26.000 (2022: € 23.000), voor Melchior de Bruijne € 10.000 (2022: € 18.000) en voor Ard van Eijl € 17.000 (2022: € 13.000);
4. een compensatie voor de harmonisatie van de pensioenregeling per 1 januari 2015: voor Lidwin van Velden € 9.000 (2022: € 9.000), voor Frenk van der Vliet € 11.000 (2022: € 11.000), voor Melchior de Bruijne nihil (2022: nihil) en voor Ard van Eijl € 3.000 (2022: € 2.000);
5. per 31 december 2019 is voor bepaalde premievrije aanspraken van directieleden, die naar de toekomst toe niet meer zullen wijzigen, een compensatie toegekend. Deze bedraagt in 2023 voor Lidwin van Velden € 14.000 (2022: € 14.000), Frenk van der Vliet € 9.000 (2022: € 8.000), Melchior de Bruijne € 6.000 (2022: € 9.000) en voor Ard van Eijl € 7.000 (2022: € 5.000);

6. de forfaitaire bijdrage op basis van de fiscale bijtelling voor auto's bedraagt voor Lidwin van Velden € 3.000 (2022: € 3.000), voor Frenk van der Vliet € 11.000 (2022: € 11.000), voor Melchior de Bruijne € 1.000 (2022: € 2.000) en Ard van Eijl ontvangt vanuit de autoregeling een geldelijke bijdrage van € 12.000 (2022: € 9.000);
7. een eenmalige uitkering van € 1.000 vanuit de CAO Banken aan alle medewerkers die op 1 januari 2023 in dienst zijn.

BELONINGSBELEID MEDEWERKERS

Het beloningsbeleid medewerkers is integraal van toepassing op al onze medewerkers, ongeacht hun 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 daarnaast een toeslag van 10,745% naast hun salaris in verband met de afschaffing van variabele beloningen. Deze toeslag is niet pensioengevend.

De bank voert een genderneutraal beloningsbeleid en streeft naar een gelijke beloning voor medewerkers die werkzaam zijn in vergelijkbare functies. In 2022 voerden we een onderzoek uit naar mogelijke beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen. Uit de resultaten blijkt dat de bank mannen en vrouwen gelijk

beloont. Aandacht voor gelijke beloning blijft belangrijk en heeft daarom structureel onze aandacht.

In 2020 is het beloningsbeleid medewerkers geëvalueerd. In het nieuwe beloningsbeleid medewerkers is de wijziging van de pensioenregeling per 2020 verwerkt en ook is de termijn van evaluatie verschoven van twee naar vijf jaar. Dit is in lijn met de vijfjaarlijkse evaluatie van het beloningsbeleid voor onze directie en raad van commissarissen.

Pensioenen

De collectieve pensioenregeling voor medewerkers is gelijk aan die voor directieleden en staat beschreven op pagina . De pensioenkosten bestaan uit de componenten 'kosten DC-regeling tot € 128.810 minus werknemersbijdrage', 'werkgeversbijdrage boven € 128.810 minus werknemersbijdrage', een 'bijdrage pensioen (2,8% bijdrage over pensioendragend salaris 2022)', 'bijdrage 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 de studiekostenregeling, een fietsregeling, de hypotheekrentesubsidieregeling en een aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering. Medewerkers die mede op basis van hun functie in aanmerking komen voor de (elektrische-)autoregeling

van onze bank, kunnen hiervan gebruikmaken of aanspraak maken op een vergoeding uit hoofde van deze regeling.

Beloningsverhouding

De beloningsverhouding tussen de directievoorzitter, zijnde de hoogst betaalde medewerker, en de mediaan van alle overige medewerkers van onze bank komt over 2023 uit op 4,0 (2022: 3,9). Bij het bepalen van deze ratio nemen we de Global Reporting Initiative-standaard G2-21 als uitgangspunt. De totale bezoldiging bestaat uit de vaste beloning en de pensioenkosten.

REMUNERATIE RAAD VAN COMMISSARISSEN

De remuneratie van de raad van commissarissen is tijdens de algemene vergadering op 20 april 2023 geëvalueerd. Dit gebeurt iedere vijf jaar en de laatste evaluatie vond plaats in 2017. Eigenlijk stond de evaluatie geagendeerd voor de algemene vergadering van 2022, maar om diverse redenen is ervoor gekozen deze uit te stellen tot de algemene vergadering van afgelopen jaar.

Op advies van een speciaal daartoe ingestelde aandeelhouderscommissie heeft de algemene vergadering 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 daarbij vastgesteld op 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 is met terugwerkende kracht ingevoerd 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 remuneratiestructuur, waarbij de bedragen geïndexeerd zijn met de structurele inkomensaanpassing volgens de CAO Banken (1% per 1 juli 2023, 3,5% per 1 januari 2023 en 2,5% per 1 maart 2022).

(in duizenden euro's)	2023	2022
Voorzitter + commissies	46	40
Vicevoorzitter + remuneratie- en benoemingscommissie	30	25
Lid + auditcommissie + risicocommissie	30	25
Lid + remuneratie- en benoemingscommissie	30	25

Deze bedragen zijn inclusief onkostenvergoedingen en exclusief reiskostenvergoeding.

De honorering van onze raad van commissarissen kent geen variabele componenten en geen optieregelingen.

Op individuele basis bedroeg de remuneratie van de leden van de raad van commissarissen naar rato van aanstellingsperiode:

(in duizenden euro's)	2023	2022
Joanne Kellermann	46	40
Toon van der Klugt	31	25
André ten Damme ¹⁾	3	-
Petra van Hoeken ²⁾	9	25
Frida van den Maagdenberg	31	25
Caroline Oosterloo ³⁾	21	-
Annette Ottolini	31	25
Lex van Overmeire ⁴⁾	8	25
Manfred Schepers	31	25
Totaal	211	190

- 1) André ten Damme maakt vanaf 1 december 2023 deel uit van de rvc.
- 2) Petra van Hoeken maakte tot 20 april 2023 deel uit van de rvc.
- 3) Caroline Oosterloo maakt vanaf 20 april 2023 deel uit van de rvc.
- 4) Lex van Overmeire maakte tot 6 april 2023 deel uit van de rvc.

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.