

Beloningsbeleid directie

8 mei 2025

Nederlandse Waterschapsbank N.V.



INTRODUCTIE

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

De aandelen van 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. 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 NWB Bank onder direct toezicht van de Europese Centrale Bank.

Duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen is verweven met de oorsprong van NWB Bank. Het is de missie van de bank om op de lange termijn maatschappelijke meerwaarde te creëren. De bank streeft geen winstmaximalisatie na.

Het beloningsbeleid van NWB Bank is gericht op het aantrekken en behouden van gekwalificeerd en deskundig personeel en 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. 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.

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

- 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 prijzen en gebruikers-tarieven.
- 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.

In de ava van 17 april 2025 heeft de aandeelhouderscommissie de ava geadviseerd om op basis van een samenvattend advies een meerderheidsstandpunt te bepalen. Daarbij lag de keuze 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. De ava heeft in meerderheid (73%) de voorkeur uitgesproken het vigerende beloningsbeleid te herijken op basis van actuele waarden voor de WNT-norm (weging 60%) en de mediaan van de peer group (weging 40%). Op basis van die herijking is op 8 mei 2025 in een bava het 'Beloningsbeleid directie 2025' nader vastgesteld.

BELONINGSBELEID DIRECTIE NWB BANK 2025

Het beloningsbeleid voor de directie is opgesteld door de raad van commissarissen en goedgekeurd door de algemene vergadering en is van toepassing op de statutaire directieleden van NWB Bank

Vaste beloning

De maximale vaste beloning van de voorzitter directie bedraagt € 348.778 bestaande uit:

- een vast salaris van maximaal € 313.932 bruto, en
- een toeslag van 11,1%¹ over het vaste salaris. Deze toeslag is niet pensioengevend.

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 aandeelhouders-waterschappen.

De vaste beloning zal jaarlijks worden geïndexeerd met de indexatie zoals vermeld in de CAO Banken.

Variabele beloning

Er wordt geen variabele beloning toegekend.

Contractduur en opzegtermijn

Een arbeidsovereenkomst met een directielid wordt aangegaan voor dezelfde duur als de benoemingsperiode.

Een arbeidsovereenkomst met een directielid kan door zowel het directielid als 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.

Vertrekvergoeding

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.

¹ In de ava van 16 april 2020 is 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 niet pensioengevende toeslag van 11,1% en geldt als vaste beloning.

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.

Pensioen

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.

Overige emolumenten

- De directieleden ontvangen een belaste onkostenvergoeding van € 2.800 per jaar per persoon.
- Elk directielid neemt deel aan de autoregeling.

Voor directieleden zijn de volgende verzekeringen afgesloten:

- ongevallenverzekering 24/7;
- arbeidsongeschiktheidsverzekering;
- bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering;
- Anw-hiaatverzekering.

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.

Overig

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 langetermijn-waardecreatie en de beloningsverhoudingen binnen de vennootschap.

Den Haag. 8 mei 2025