

Beloningsbeleid medewerkers

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 drinkwater-bedrijven. 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 zijn 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 beleid is 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. De bank zorgt dat het beloningsbeleid in lijn is met relevante wet- en regelgeving.

NWB Bank voert een gender neutraal beloningsbeleid en streeft naar gelijke beloning voor medewerkers die werkzaam zijn in vergelijkbare functies.¹

Beloningsbeleid directie

Het beloningsbeleid voor directieleden is laatstelijk door de aandeelhouders vastgesteld tijdens de algemene vergadering op 16 april 2020. Het beleid is separaat weergegeven op de website van de bank.

Beloningsbeleid medewerkers

Het beloningsbeleid voor medewerkers kenmerkt zich door eenduidigheid. Het beleid is integraal van toepassing op alle medewerkers (inclusief identified staff) ongeacht functie, geslacht en niveau.

¹ Conform:

1) richtlijn 2019/878/EU artikel 157 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU)

2) CRD artikel 74 lid 3

3) EBA artikel 16 van Verordening (EU) nr. 1093/2010 (inzake genderneutraal beloningsbeleid voor instellingen)

De bank volgt de CAO Banken en kent verder enkele aanvullende arbeidsvoorwaarden. De vaste beloning van medewerkers is gebaseerd op het model salarissysteem van de CAO Banken. De vaste beloning bestaat uit 12 maandsalarissen, een vakantietoeslag en een 13e maand. Indexering geschiedt volgens de structurele inkomensaanpassingen uit de CAO Banken. Een marge tot maximaal 15% boven het functiesalaris (beoordelingstoeslag) kan worden vastgesteld, die terughoudend en stapsgewijs pas dan wordt benut bij goed functioneren van de medewerker die in de regel zijn schaalmaximum heeft bereikt.

Medewerkers ontvangen voorts een toeslag van 10,745% naast het salaris. Deze toeslag geldt per 1 januari 2018 en is ter compensatie van het beëindigen van de variabele beloningsregelingen (winstdelingsregeling en prestatieregeling) per diezelfde datum. De grondslag voor de toeslag bestaat uit 12 maandsalarissen, 13e maand en vakantietoeslag. Deze toeslag is niet pensioengevend.

Pensioen

De collectieve pensioenregeling van de NWB Bank waaraan zowel de medewerkers als de directieleden deelnemen 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. De bank betaalt hiervoor maandelijks een premie aan de uitvoerder waarmee de medewerker spaart voor een aan te schaffen pensioenuitkering op pensioendatum. Voor de per 31 december 2019 bepaalde premievrije aanspraken van medewerkers, welke naar de toekomst toe niet meer zullen wijzigen, is een compensatie afgesproken. De nieuwe pensioenregeling voorziet - evenals de oude regeling - in een eigen bijdrage van de deelnemers. Voor salarissen boven de maximering van het pensioengevend inkomen biedt de werkgever een netto-pensioenregeling aan.

Overige arbeidsvoorwaarden

Voorts zijn er voor medewerkers secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals een aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering, een studiekostenregeling, een hypotheekrentesubsidieregeling en een fietsregeling. Medewerkers wier functie het gebruik van een auto noodzakelijk maakt of rechtvaardigt, kan deelnemen aan de (elektrische) autoregeling.

Raad van commissarissen en remuneratie- en benoemingscommissie

De raad van commissarissen neemt de algemene beginselen van het beloningsbeleid aan en toetst deze periodiek. De raad van commissarissen draagt er zorg voor dat ten minste eenmaal per jaar een centrale en onafhankelijke interne beoordeling plaatsvindt om de tenuitvoerlegging van het beloningsbeleid te toetsen op naleving van het beleid en de procedures voor de beloning die de raad van commissarissen heeft aangenomen. Deze jaarlijkse beoordeling mondt uit in een remuneratierapport dat deel uitmaakt van het jaarverslag van de bank.

Den Haag, december 2021