

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 langetermijndoelstellingen die zijn gericht op langetermijnwaardecreatie. Ons beleid is eenduidig en transparant en gericht op het aantrekken en behouden van gekwalificeerd en deskundig personeel.

BELONINGSBELEID STATUTAIRE DIRECTIE

Het beloningsbeleid is van toepassing op onze statutaire directieleden.

Vaste beloning

Het beloningsbeleid voor onze directie is voor het laatst opnieuw vastgesteld in de algemene vergadering van 2020. In deze vergadering is besloten om de variabele beloning van de directie met terugwerkende kracht per 1 januari 2019 af te schaffen. Hierbij is de toen geldende maximale variabele beloning van 15% omgezet naar een vaste toeslag van 11,1% bovenop de vaste beloning. Deze vaste toeslag is niet pensioengevend.

Het beloningsbeleid komt erop neer dat statutaire directieleden die benoemd zijn op of na 16 april 2020 een maximumsalaris van € 283.022 mogen ontvangen. Dit maximumsalaris wordt jaarlijks geïndexeerd conform de structurele inkomensaanpassing zoals vermeld in de CAO Banken. Bij het formuleren van het beloningsbeleid 2020 is de visie van de statutaire directieleden met betrekking tot de hoogte en de structuur van hun eigen beloning meegenomen. De directieleden hebben toen aangegeven zich te kunnen vinden in het voorgestelde beloningsbeleid 2020.

Variabele beloning

Zoals hierboven vermeld, is de variabele beloning van de statutaire directieleden met terugwerkende kracht per 1 januari 2019 afgeschaft. Onder het beleid tot

1 januari 2019 bedroeg de variabele beloning van statutaire directieleden maximaal 15% van de vaste beloning. Deze variabele beloning kende een uitgesteld deel van 33%. Uitkering van het uitgestelde deel vindt plaats in het vierde jaar na het jaar waarop het betrekking heeft, mits ook de vooraf afgesproken langetermijndoelstellingen zijn behaald. Derhalve heeft de raad van commissarissen dit jaar voor het laatst de langetermijndoelstellingen van de directie uit 2018 beoordeeld in verband met het al dan niet (gedeeltelijk) betaalbaar stellen van het uitgestelde deel variabele beloning van de statutaire 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 afgesloten waarbij de oude middelloonregeling is vervangen door een beschikbare premierregeling. We betalen hiervoor als werkgever maandelijks een premie aan de uitvoerder waarmee de medewerker spaart voor een aan te schaffen pensioenuitkering op zijn/haar pensioendatum. Voor de per 31 december 2019 bepaalde premievrije aanspraken van medewerkers, welke naar de toekomst toe niet meer zullen 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 € 112.189 (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 €112.189 is gebaseerd op een leeftijdsafhankelijke staffel over het pensioengevend salaris. Hierbij wordt 3% werknemersbijdrage ingehouden.

Overige arbeidsvoorwaarden

Onze directieleden hebben allemaal een elektrische auto tot hun beschikking. In de autoregeling van de directie staat beschreven dat de bank alle aan de koop en het gebruik van deze auto verbonden kosten voor haar rekening neemt. De fiscale bijtelling is voor eigen rekening van onze directieleden. Verder gelden voor onze directieleden dezelfde arbeidsvoorwaarden als voor onze medewerkers.

REMUNERATIE STATUTAIRE 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 in 2015 vastgestelde

beloningsbeleid. Melchior de Bruijne, lid van de directie per 1 december 2018 valt eveneens onder dit beleid. Onder dit beleid geldt een maximumsalaris, inclusief variabele beloning, van € 272.000 voor de voorzitter van de directie. In 2021 heeft per 1 juli een indexatie van 1,4% plaatsgevonden, gelijk aan de structurele inkomensaanpassing op basis van de CAO. Na verwerking van de conversie van de variabele beloning naar een vaste toeslag is dit bedrag € 283.026 per 1 januari 2021 (inclusief indexatie 2021: € 285.007). Voor de overige statutaire directieleden geldt een maximum van 85% van dit bedrag: € 240.571 per 1 januari 2021 (inclusief indexatie 2021: € 242.255).

Frenk van der Vliet, in dienst als lid van de directie per 1 januari 2012, valt nog onder het beloningsbeleid dat voor 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 statutaire directieleden. Na verwerking van de conversie van de variabele beloning naar een vaste toeslag is dit bedrag € 253.248 per 1 januari 2021 (inclusief indexatie 2021: € 255.020).

OVERZICHT BEZOLDIGING STATUTAIRE DIRECTIELEDEN

(in duizenden euro's)	Vaste beloning	Uitbetaling uitgestelde deel variabele beloning 2018	Bijdrage pensioen ¹⁾	Overig ²⁾	Totaal
2021					
Lidwin van Velden	285	12	40	64	401
Melchior de Bruijne ³⁾	242	n.v.t.	34	37	313
Frenk van der Vliet	255	11	37	54	357
Totaal	782	23	111	155	1.071

1) inclusief compensatie DC-regeling 2020: voor Lidwin van Velden € 5.000, voor Melchior de Bruijne € 6.000 en voor Frenk van der Vliet € 6.000.

2) onder Overig vallen de volgende resterende beloningen: i) een deels belaste onkostenvergoeding van € 2.800, ii) een vergoeding uit hoofde van de hypotheeksubsidiering voor het personeel: voor Lidwin van Velden € 3.000, voor Melchior de Bruijne € 6.000 en voor Frenk van der Vliet nihil, iii) een bijdrage voor de nettopensioenregeling: voor Lidwin van Velden € 33.000, voor Melchior de Bruijne € 17.000 en voor Frenk van der Vliet € 22.000, iv) een compensatie voor de harmonisatie van de pensioenregeling per 1 januari 2015: voor Lidwin van Velden € 9.000 en voor Frenk van der Vliet € 11.000, v) per 31 december 2019 zijn voor bepaalde premievrije aanspraken van (statutaire) directieleden, welke naar de toekomst toe niet meer zullen wijzigen, een compensatie toegekend. Deze bedraagt in 2021 voor Lidwin van Velden € 13.000, Melchior de Bruijne € 9.000 en Frenk van der Vliet € 8.000, vi) de forfaitaire bijdrage op basis van de fiscale bijtelling voor auto's bedraagt voor Lidwin van Velden € 3.000, voor Melchior de Bruijne € 2.000 en voor Frenk van der Vliet € 10.000.

3) in dienst per 1 december 2018.

(in duizenden euro's)	Vaste beloning	Uitbetaling uitgestelde deel variabele beloning 2017	Bijdrage pensioen ¹⁾	Overig ²⁾	Totaal
2020					
Lidwin van Velden	283	- ³⁾	40	64	387
Melchior de Bruijne ⁴⁾	241	n.v.t.	34	37	312
Frenk van der Vliet	253	- ³⁾	36	52	341
Totaal	777	-	110	153	1.040

- 1) inclusief compensatie DC-regeling 2020: voor Lidwin van Velden € 5.000, voor Melchior de Bruijne € 6.000 en voor Frenk van der Vliet € 6.000.
- 2) onder Overig vallen de volgende resterende beloningen: i) een deels belaste onkostenvergoeding van € 2.800, ii) een vergoeding uit hoofde van de hypotheeksubsidiering voor het personeel: voor Lidwin van Velden € 3.000, voor Melchior de Bruijne € 6.000, iii) een bijdrage voor de nettopensioenregeling: voor Lidwin van Velden € 33.000, voor Melchior de Bruijne € 17.000 en voor Frenk van der Vliet € 23.000, iv) een compensatie voor de harmonisatie van de pensioenregeling per 1 januari 2015: voor Lidwin van Velden € 9.000 en voor Frenk van der Vliet € 11.000, v) per 31 december 2019 zijn voor bepaalde premievrije aanspraken van (statutaire) directieleden, welke naar de toekomst toe niet meer zullen wijzigen, een compensatie toegekend. Deze bedraagt in 2020 voor Lidwin van Velden € 13.000, Melchior de Bruijne € 9.000 en Frenk van der Vliet € 7.000, vi) de forfaitaire bijdrage op basis van de fiscale bijtelling voor auto's bedraagt voor Lidwin van Velden € 3.000, voor Melchior de Bruijne € 2.000 en voor Frenk van der Vliet € 9.000.
- 3) in verband met het begin 2021 geconstateerde fraude-incident en de daaruit voortkomende financiële schade waarmee de bank geconfronteerd is, zien Lidwin van Velden en Frenk van der Vliet af van uitbetaling van het uitgestelde deel variabele beloning 2017.
- 4) in dienst per 1 december 2018.

Uitgestelde deel variabele beloning 2018

In februari 2022 heeft de remuneratie- en benoemingscommissie de feitelijke resultaten van onze bank vergeleken met de in 2018 geformuleerde langetermijndoelstellingen. De belangrijkste doelstellingen zijn:

- credit ratings van Standard & Poor's en Moody's van NWB Bank zijn gelijk aan de sovereign rating van de Nederlandse Staat
- realiseren van MVO-doelstellingen (waaronder de uitgifte van ESG-obligaties)
- bevorderen sterke marktpositie in de markt voor (semi-)overheidsfinanciering

De gemaakte vergelijking heeft aangetoond dat de langetermijndoelstellingen volledig zijn behaald: de credit ratings van onze bank zijn gelijkgebleven aan die van de Nederlandse Staat, onze bank is met meer dan € 19 miljard de grootste uitgever van duurzame obligaties in Nederland en we financieren naast de publieke watersector tevens gemeenten, provincies en instellingen onder garantie van (decentrale) overheden zoals woningcorporaties en zorginstellingen. Sinds

2019 zijn hieraan nog toegevoegd de financiering van duurzame energieprojecten, regionale netbeheerders en warmtenetten als onderdeel van de strategie van onze bank om een bijdrage te leveren aan de transitie naar een klimaatneutrale en circulaire economie. Ook is de ontwikkeling marktaandelen 2018-2021 als positief beoordeeld. Op voorstel van de remuneratie- en benoemingscommissie heeft de raad van commissarissen dan ook vastgesteld dat de langetermijndoelstellingen voor betaalbaarstelling van het uitgestelde deel van de variabele beloning over 2018 (zie overzicht bezoldiging 2021) volledig zijn behaald.

BELONINGSBELEID MEDEWERKERS

Het beloningsbeleid voor 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 12 maandsalarissen, een vakantietoeslag van 8% en een 13e maand. Indexering gebeurt volgens de structurele inkomensaanpassingen uit de CAO Banken. Ter compensatie van de afschaffing van de variabele beloning per 1 januari 2018 ontvangen onze medewerkers

een toeslag van 10,745% naast hun salaris. Deze toeslag is niet pensioengevend.

In 2020 is het beloningsbeleid medewerkers geëvalueerd. In het nieuwe beloningsbeleid medewerkers zijn 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 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. We betalen hiervoor als werkgever maandelijks een premie aan de uitvoerder waarmee de medewerker spaart voor een aan te schaffen pensioenuitkering op zijn/haar pensioendatum. Voor de per 31 december 2019 bepaalde premievrije aanspraken van medewerkers, welke naar de toekomst toe niet meer zullen 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 € 112.189 (zijnde de sinds 2015 geïndexeerde maximering van het pensioengevend inkomen tot € 100.000) bieden we als werkgever een nettopensioenregeling aan.

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 autoregeling van onze bank, kunnen hier gebruik van maken of kunnen aanspraak maken op een vergoeding uit hoofde van deze regeling.

Beloningsverhouding

Bij het bepalen van de verhouding van de beloning van de directievoorzitter en de beloning van de overige medewerkers hebben we de Global Reporting Initiative (GRI) standaard 'G4-54' als uitgangspunt genomen. Volgens deze standaard is de beloningsverhouding de ratio tussen de totale bezoldiging van de hoogst betaalde medewerker en de mediaan van de totale bezoldiging van alle overige medewerkers (exclusief overige leden van de directie). De totale bezoldiging bestaat uit de vaste beloning en de pensioenkosten, waarbij bij de berekening over 2020 en 2021 alle pensioenbijdragen zijn meegenomen.

De vaste beloning van onze medewerkers en directieleden bestond in 2021 uit 12 maandsalarissen, 8% vakantietoeslag en een 13e maand. Voor zowel medewerkers als directleden geldt daarnaast een toeslag van respectievelijk 10,745% en 11,1% ter compensatie voor de afschaffing van de variabele beloning. De pensioenkosten bestaan uit de componenten 'kosten DC regeling tot €112.189 minus werknemersbijdrage', 'werkgeversbijdrage boven €112.189 minus werknemersbijdrage', een 'bijdrage pensioen (2,8% bijdrage over pensioendragend salaris 2021)', 'bijdrage pensioen voor de harmonisatie van de pensioenregeling per 1 januari 2015', 'compensatie DC regeling' en 'toeslagbudget middelloonregeling'.

Gebaseerd op deze uitgangspunten komt de ratio beloningsverhouding tussen de directievoorzitter en de mediaan van de overige medewerkers van onze bank over 2021 uit op 3,9 (2020: 4,0). Over in ieder geval 2020 kunnen we stellen dat in vergelijking met de meeste andere staatsdeelnemingen en banken, onze beloningsverhouding laag is.

REMUNERATIE RAAD VAN COMMISSARISSEN

Met ingang van 1 januari 2017 geldt voor onze commissarissen de volgende remuneratiestructuur (exclusief btw), waarbij de bedragen geïndexeerd zijn met de structurele inkomensaanpassing volgens de CAO Banken (1,4% per 1 juli 2021 en 2,5% per 1 januari 2020):

(in duizenden euro's)	2021	2020
Voorzitter + commissies	39	39
Vice-voorzitter + auditcommissie + risicocommissie	24	24
Lid + auditcommissie + risicocommissie	24	24
Lid + remuneratie- en benoemingscommissie	24	24

Deze bedragen zijn inclusief onkostenvergoedingen, en exclusief reiskostenvergoeding en btw.

De honorering van onze raad van commissarissen kent geen variabele componenten en geen optieregelingen. Het remuneratiebeleid wordt iedere vijf jaar geëvalueerd. De eerstvolgende evaluatie staat geagendeerd voor de algemene vergadering in 2022.

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

(in duizenden euro's)	2021	2020
Age Bakker	-	11
Joanne Kellermann	39	28
Maurice Oostendorp	7	24
Petra van Hoeken	24	24
Toon van der Klugt	24	24
Frida van den Maagdenberg ¹⁾	24	24
Annette Ottolini	24	24
Lex van Overmeire	8	-
Manfred Schepers	24	24
Totaal	174	183

1) Frida van den Maagdenberg draagt de remuneratie af aan het Academisch Medisch Centrum, waar zij lid van de Raad van Bestuur is

Bovenstaande vergoedingen zijn exclusief de reiskostenvergoeding. In 2020 is over de vergoedingen van de leden van de raad van commissarissen btw berekend. In 2021 is naar aanleiding van een beleidsregel gepubliceerd op 28 april 2021 duidelijk geworden dat commissarissen geen btw (meer) hoeven te berekenen over de vergoeding die zij hiervoor ontvangen. Over 2021 is daarom geen btw meer meegenomen.