

## REMUNERATIERAPPORT

Ons beloningsbeleid is eenduidig en transparant, met als inzet gekwalificeerd en deskundig personeel aan te trekken en te behouden. 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 het bij aan de realisatie van onze doelstellingen, die zijn gericht op duurzame waardecreatie voor de lange termijn.

### BELONINGSBELEID DIRECTIE

Het beloningsbeleid voor de statutaire directie hebben we voor het laatst vastgesteld in de algemene vergadering van 2020. Het is vrijwel identiek aan het vorige, dat stamde uit 2015. De enige materiële wijziging is dat de variabele beloning is komen te vervallen. In 2025 evalueren we het beloningsbeleid directie opnieuw en we hebben een aandeelhouderscommissie ingesteld om dit voor te bereiden.

#### Vaste beloning

Voor de voorzitter van de directie en de directieleden die door de aandeelhouders benoemd zijn op of na 16 april 2020 geldt een maximale beloning van € 319.803 respectievelijk € 271.833. Het bedrag bevat een conversie

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. De maximale beloning wordt jaarlijks geïndexeerd conform de structurele inkomensaanpassing zoals vermeld in de CAO Banken.<sup>1)</sup> Bij de meest recente evaluatie van het beloningsbeleid hebben we de visie van de directieleden op de hoogte en de structuur van hun eigen beloning meegenomen en dit zal ook gebeuren bij de evaluatie in 2025.

#### 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 ingegaan, waarbij de oude middelloonregeling plaats heeft gemaakt voor 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 net als de oude regeling in een eigen bijdrage van de deelnemers van 3%. De pensioenbijdrage van de werkgever is gebaseerd op een leeftijdsafhankelijke staffel.

#### Overige arbeidsvoorwaarden

Directieleden krijgen een elektrische auto tot hun beschikking. Indien zij hiervan afzien ontvangen zij een vergoeding op basis van de autoregeling van de bank. De bank neemt alle kosten voor haar rekening die aan de koop en het gebruik van een auto verbonden zijn. De fiscale bijtelling voor privégebruik is voor eigen rekening van de directieleden. Alle overige

1) Per 1 januari 2024 vond een indexatie van 4% plaats, 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 geïndexeerde bedrag € 319.803 voor Lidwin van Velden, € 271.833 voor Ard van Eijl en Wilma Schouten en € 286.156 voor Frenk van der Vliet.

arbeidsvoorwaarden voor directieleden zijn in lijn met die van de overige medewerkers.

## 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 uit 2015. Daarbij geldt een maximale beloning, inclusief variabele beloning (die per 1 januari 2019 is afgeschaft en is geconverteerd in een vaste toeslag), van € 272.000 voor de voorzitter van de directie. Na verwerking van de conversie van de variabele beloning naar een vaste toeslag en inclusief indexatie is het voornoemde bedrag € 319.803 per 1 januari 2024.

Voor de overige directieleden geldt dat zij een maximale totale beloning ontvangen van 85% van dat van de directievoorzitter.

Op Ard van Eijl en Wilma Schouten is het beloningsbeleid 2020 van toepassing. De salarissen in deze versie van het beloningsbeleid zijn gelijk aan die in het beloningsbeleid uit 2015. Ard van Eijl werd door de algemene vergadering van 14 april 2022 benoemd tot statutair lid van de directie en Wilma Schouten is het afgelopen jaar tijdens een buitengewone algemene vergadering benoemd tot statutair bestuurder per 1 juni 2024. Ard van Eijl maakte overigens per 1 december 2018 al onderdeel uit van de directie, maar die benoeming was niet statutair en

## OVERZICHT BELONING DIRECTIELEDEN

(in duizenden euro's)

### 2024

	Vaste beloning	Bijdrage pensioen	Overig
Lidwin van Velden	320	52	84
Ard van Eijl	272	45	50
Wilma Schouten <sup>1)</sup>	159	22	17
Frenk van der Vliet	286	48	61
Totaal	1037	167	212

1) Per 1 juni 2024 benoemd tot statutair lid van de directie.

(in duizenden euro's)

### 2023

	Vaste beloning	Bijdrage pensioen	Overig
Lidwin van Velden	306	45	68
Melchior de Bruijne <sup>1)</sup>	151	22	197
Ard van Eijl	260	40	47
Frenk van der Vliet	274	45	61
Totaal	991	152	373

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

zodoende was het beloningsbeleid voor directieleden toen nog niet van toepassing op hem. Voor beide directieleden komt hun beloning voor 2024 uit op € 271.833.

Frenk van der Vliet, lid van de directie per 1 januari 2012, valt nog onder het beloningsbeleid van vóór 2015. Hierbij geldt een maximale totale (vaste en variabele) beloning van € 280.000 voor de voorzitter van de directie en wederom een maximum van 85% van dit bedrag voor de overige directieleden. Na verwerking van de conversie van de variabele beloning naar een vaste toeslag en

inclusief indexatie is het voornoemde bedrag € 286.156 per 1 januari 2024.

Bijdrage pensioen is inclusief compensatie Defined Contribution-regeling 2020. In 2024 is deze voor Lidwin van Velden € 5.664 (2023: € 5.000), voor Frenk van der Vliet € 6.396 (2023: € 6.000) en voor Ard van Eijl € 8.052 (2023: € 8.000). Wilma Schouten ontvangt een dergelijke vergoeding niet aangezien zij in 2020 niet in dienst was bij NWB Bank.

## Overig

Onder overig vallen de volgende beloningen:

1. een deels belaste onkostenvergoeding van € 2.800 (2023: € 2.800) naar rato van dienstverband;
2. een vergoeding uit hoofde van de hypotheekrentesubsidieregeling voor het personeel: voor Lidwin van Velden € 3.000 (2023: € 3.000), voor Ard van Eijl € 4.000 (2023: € 4.000) en voor Wilma Schouten € 3.000 (2023: n.v.t.). Frenk van der Vliet maakt geen gebruik van deze regeling;
3. een bijdrage voor de maximering van het pensioengevend inkomen (€ 137.800): voor Lidwin van Velden € 34.000 (2023: € 33.000), voor Frenk van der Vliet € 27.000 (2023: € 26.000), voor Ard van Eijl € 20.000 (2023: € 17.000) en voor Wilma Schouten € 12.000 (2023: n.v.t.);
4. een compensatie voor de harmonisatie van de pensioenregeling per 1 januari 2015: voor Lidwin van Velden € 10.000 (2023: € 9.000), voor Frenk van der Vliet € 12.000 (2023: € 11.000) en voor Ard van Eijl € 3.000 (2023: € 3.000). Wilma Schouten ontvangt deze compensatie niet;
5. per 31 december 2019 is voor bepaalde premievrije aanspraken van directieleden, die in de toekomst niet meer wijzigen, een compensatie toegekend. Deze bedraagt in 2024 voor Lidwin van Velden € 15.000 (2023: € 14.000), Frenk van der Vliet € 9.000 (2023: € 9.000), voor Ard van Eijl € 7.000 (2023: € 7.000) en voor Wilma Schouten € nihil (2023: n.v.t.);

6. de fiscale bijtelling voor het privé rijden van de ter beschikking gestelde auto bedraagt voor Lidwin van Velden € 18.000 (2023: € 3.000) en voor Frenk van der Vliet € 11.000 (2023: € 11.000). Ard van Eijl ontvangt vanuit de autoregeling een geldelijke bijdrage van € 12.000 (2023: € 12.000) en Wilma Schouten heeft wel een auto tot haar beschikking maar gebruikt deze niet privé.

## BELONINGSBELEID MEDEWERKERS

Het beloningsbeleid medewerkers is integraal van toepassing op al onze medewerkers, ongeacht 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 een toeslag van 10,745% naast hun salaris vanwege 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 deden we onderzoek naar mogelijke beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen, waaruit bleek dat de bank hen gelijk belooft. Niettemin blijft aandacht voor gelijke beloning belangrijk en die is dan ook structureel.

In 2020 hebben we het beloningsbeleid medewerkers geëvalueerd. In het nieuwe beloningsbeleid is de wijziging van de pensioenregeling per 2020 verwerkt en ook is de termijn van evaluatie verruimd van twee naar vijf jaar. Begin 2025 evalueren we het beloningsbeleid medewerkers opnieuw, 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 zoals hiervoor vermeld. De pensioenkosten bestaan uit de componenten 'kosten DC-regeling tot € 137.800 minus werknemersbijdrage', 'eventuele werkgeversbijdrage boven € 137.800 minus werknemersbijdrage', een 'compensatie pensioen (2,8% bijdrage over pensioendragend salaris 2024)', 'compensatie 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 een studiekostenregeling, fietsregeling, 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 op basis 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 2024 uit op 4,1 (2023: 4,0). De totale bezoldiging bestaat uit de vaste beloning en de pensioenkosten.

## VERGOEDINGEN RAAD VAN COMMISSARISSEN

De vergoedingen van de raad van commissarissen hebben we tijdens de algemene vergadering op 20 april 2023 geëvalueerd. De evaluatie vindt om de vijf jaar plaats. Eigenlijk stond de evaluatie geagendeerd voor de algemene vergadering van 2022, maar om diverse redenen kozen we voor een jaar uitstel.

Op advies van een daarvoor ingestelde aandeelhouderscommissie heeft de algemene vergadering in 2023 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 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 geldt met terugwerkende kracht 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 vergoedingsstructuur, waarbij de bedragen geïndexeerd zijn met de structurele inkomensaanpassing volgens de CAO Banken (4% per 1 januari 2024, 1% per 1 juli 2023 en 3,5% per 1 januari 2023).

(in duizenden euro's)	2024	2023
Voorzitter + commissies	48	46
Vicevoorzitter + remuneratie- en benoemingscommissie	32	31
Lid + auditcommissie + risicocommissie	32	31
Lid + remuneratie- en benoemingscommissie	32	31

Deze bedragen zijn inclusief onkostenvergoedingen en exclusief reiskostenvergoeding.

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

Op individuele basis bedroegen de vergoedingen van de leden van de raad van commissarissen naar rato van aanstellingsperiode:

(in duizenden euro's)	2024	2023
Joanne Kellermann	48	46
André ten Damme <sup>1)</sup>	32	3
Geert Embrechts <sup>2)</sup>	20	
Petra van Hoeken <sup>3)</sup>	-	9
Toon van der Klugt	32	31
Frida van den Maagdenberg	32	31
Caroline Oosterloo <sup>4)</sup>	32	21
Annette Ottolini	32	31
Lex van Overmeire <sup>5)</sup>	-	8
Manfred Schepers	9	31
Totaal	237	211

- 1) André ten Damme maakt vanaf 1 december 2023 deel uit van de rvc.
- 2) Geert Embrechts maakt vanaf 13 mei 2024 deel uit van de rvc.
- 3) Petra van Hoeken maakte tot 20 april 2023 deel uit van de rvc.
- 4) Caroline Oosterloo maakt vanaf 20 april 2023 deel uit van de rvc.
- 5) 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.