

BELONINGSBELEID DIRECTIE NWB BANK

De Nederlandse Waterschapsbank N.V. (“NWB Bank”) is een bank van en voor de overheid die met haar gespecialiseerde dienstverlening Nederlandse decentrale overheden en instellingen onder garantie van Nederlandse overheden van de goedkoopst mogelijke financiering wil voorzien. De klantenkring van de NWB Bank bestaat voor een groot deel uit maatschappelijke organisaties, zoals instellingen voor sociale volkshuisvesting, gezondheidszorg, onderwijs en instellingen op het gebied van water en milieu. De aandelen van de NWB Bank zijn in handen van waterschappen (81%), de Nederlandse Staat (17%) en provincies (2%). De bank financiert haar activiteiten op de internationale geld- en kapitaalmarkten op basis van een zeer sterke vermogenspositie en Aaa/AAA ratings van Moody’s en Standard & Poor’s. De sterke solvabiliteitspositie van de NWB Bank en de hoge kredietwaardigheid van instellingen in de publieke sector stellen de bank in staat tegen gunstige voorwaarden te financieren. Maatschappelijke verantwoordelijkheid, een sterke financiële positie en een efficiënte bedrijfsvoering vormen de basis voor het beleid van de NWB Bank.

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. Daarnaast is het beleid van de bank 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.

Aandeelhouderscommissie beloningsbeleid

Tijdens de jaarlijkse algemene vergadering van de NWB Bank gehouden op 23 april 2014 is afgesproken dat een aandeelhouderscommissie zou worden ingesteld om onderzoek te doen naar het beloningsbeleid van de directieleden van de NWB Bank.

Eerder heeft in 2009/2010 ook een aandeelhouderscommissie zich gebogen over het beloningsbeleid van de NWB Bank, naar aanleiding waarvan met ingang van 2010 een aanzienlijke matiging van beloningen van de directie is doorgevoerd (maximale totale (vaste en variabele) beloning € 280.000, dat na indexatie per 1 januari 2015 € 286.335 bedraagt).

Eind 2014 is een nieuwe aandeelhouderscommissie gevormd, bestaande uit (1) het ministerie van Financiën, (2) vertegenwoordigers van de drie grootste aandeelhouder-waterschappen, alsmede (3) Wetterskip Fryslân. Daarnaast namen de voorzitter van de raad van commissarissen en de voorzitter van de remuneratie- en benoemingscommissie van de NWB Bank als toehoorders deel.

Tijdens de bijeenkomsten van de aandeelhouderscommissie is besproken dat het ministerie van Financiën sinds 2008 een systematiek hanteert op het gebied van beloningen van staatsdeelnemingen. Het kabinet heeft vastgesteld dat staatsdeelnemingen niet onder de Wet Normering Topinkomens (WNT) vallen. Wel hanteert het ministerie van Financiën een beloningskader, op basis waarvan het als aandeelhouder het beloningsbeleid van staatsdeelnemingen beoordeelt. De door het ministerie van Financiën voorgestane beloningssystematiek voor staatsdeelnemingen probeert een evenwicht te vinden tussen een bij het publiek belang passende sobere beloning en het bij een private instelling passende rekenschap geven van beloningen bij vergelijkbare instellingen. In deze methode wordt voor een deel rekening gehouden met de WNT-norm, en voor het andere deel wordt rekening gehouden met de beloningen in de relevante arbeidsmarkt. De aandeelhouderscommissie heeft deze redenering gevolgd.

Toepassing van voormelde systematiek betekende afgerond een verlaging van de maximale totale (vaste en variabele) beloning met 5% ten opzichte van de op dat moment geldende totale maximale beloning voor de directievoorzitter.

Tijdens een buitengewone algemene vergadering gehouden op 14 september 2015 is het Beloningsbeleid door de algemene vergadering van de NWB Bank vastgesteld. Hieronder volgt de uitwerking van het vastgestelde nieuwe Beloningsbeleid.

Beloningsbeleid directieleden NWB Bank (van toepassing op na 14 september 2015 nieuw te benoemen directieleden)	
	Totale maximale beloning
	De maximale totale beloning van de directievoorzitter bedraagt € 272.000.
	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 aandeelhouder-waterschappen.
	De vaste beloning zal jaarlijks worden geïndexeerd met de indexatie zoals vermeld in de CAO Banken.
	Vaste beloning
	De maximale vaste beloning van de directievoorzitter bedraagt € 236.500.
	Variabele beloning
	Indien voorafvastgestelde doelstellingen worden behaald kan aan de directieleden maximaal 15% van de vaste beloning als variabele beloning worden toegekend.
	De variabele beloning van directieleden is gebaseerd op de prestaties van het directielid, de onder zijn of haar verantwoordelijkheid vallende afdelingen, alsmede die van de bank als geheel. Deze prestaties zijn vertaald in vooraf door de raad van commissarissen vastgestelde en beoordeelbare korte termijn- en langetermijnprestatiecriteria.
	De totale variabele beloning van een directielid wordt voor ten minste 50% gebaseerd op niet-financiële criteria.
	De variabele beloning van de directie bestaat uit een kortetermijn- (maximaal 9%) en een langetermijndeel (maximaal 6%). ¹
	Er is een claw-back mogelijkheid en de raad van commissarissen heeft de discretie om de variabele beloning aan te passen tot een passende hoogte als deze anders onredelijk zou zijn.
	Als een benoeming van een directielid gedurende het jaar plaatsvindt, dan wordt de variabele beloning slechts voor een pro rata deel toegekend.
	Bij benoeming wordt in beginsel geen startvergoeding of gegarandeerde bonus verstrekt. Eventuele beloningen in verband met de compensatie of het afkopen van contracten uit eerdere dienstbetrekkingen sluiten aan bij de langetermijnbelangen van de NWB Bank.
	De variabele beloning is niet pensioengevend.
	Contractduur en opzegtermijnen
	Een arbeidsovereenkomst met een directielid wordt aangegaan voor dezelfde duur als de benoemingsperiode.
	Een arbeidsovereenkomst met een directielid kan door zowel het directielid als de NWB Bank schriftelijk worden opgezegd met inachtneming van een opzegtermijn voor het directielid

¹ In de ava van 18-04-2019 is het percentage van het uitgestelde deel van de variabele beloning gewijzigd van 33% naar 40%.

	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 vertrekvergoeding.
	Vertrekvergoeding
	Een eventuele vergoeding bij ontslag van een directielid bedraagt maximaal eenmaal het bruto vaste jaarsalaris (het “vaste” deel van de bezoldiging).
	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 r&b-commissie. 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.
	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 voor overige werknemers, op basis van middelloon en een eigen bijdrage van het directielid.
	Overige emolumenten
	<ul style="list-style-type: none"> • 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: <ul style="list-style-type: none"> • 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.
	Geen van de medewerkers verdient meer dan de directievoorzitter.
	Het beloningsbeleid van de directie wordt elke vijf jaar geëvalueerd door de algemene vergadering.