

## BELONINGSBELEID MEDEWERKERS NWB BANK

### **Inleiding**

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 activiteiten 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.

De NWB Bank heeft bij haar beloningsbeleid onder meer de Regeling beheerst beloningsbeleid Wft 2014 in beschouwing genomen. De toetsing op de toepassing van de Regeling is separaat weergegeven op de website van de bank.

### *Beloningsbeleid directie*

Het beloningsbeleid voor directieleden is laatstelijk door de aandeelhouders vastgesteld in de buitengewone algemene vergadering op 14 september 2015. 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 en niveau als het gaat om de vaste en variabele beloning.

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 13<sup>de</sup> 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 d.d. december 2015 en de prestatieregeling d.d. december 2015) per diezelfde datum. De beëindiging past bij het zijn van een promotioneel bank en de maatschappelijke discussie over de wenselijkheid van variabele beloningsregelingen. De grondslag voor de toeslag bestaat uit 12 maandsalarissen, 13<sup>e</sup> maand en vakantietoeslag. Deze toeslag is niet pensioengevend.

### **Pensioen**

De pensioenen van de medewerkers - evenals van de directieleden - zijn bij een verzekeraar ondergebracht in de collectieve pensioenregeling van de NWB Bank. Per 1 januari 2015 is een nieuw vijfjarig contract afgesloten waarbij drie oude regelingen zijn geharmoniseerd in één middelloonregeling voor de directie en medewerkers. De nieuwe pensioenregeling voorziet in een eigen bijdrage van de deelnemers. Voor salarissen boven € 100.000 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 een auto ter beschikking worden gesteld.

### **Raad van commissarissen en remuneratie- en benoemingscommissie**

De raad van commissarissen keurt het beloningsbeleid goed en toetst het beleid 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. Tweejaarlijks wordt het beleid geëvalueerd met de remuneratie- en benoemingscommissie.

Den Haag, januari 2018