

5

REMUNERATIERAPPORT 2018



5. REMUNERATIERAPPORT 2018

De NWB Bank beoogt in haar beloningsbeleid haar maatschappelijke rol te weerspiegelen als bank van en voor de publieke sector. Door te kiezen voor een gematigd en duurzaam beloningsbeleid dat past binnen de strategie, het lage risicoprofiel en de risk appetite van de bank draagt het beloningsbeleid bij aan de realisatie van de langetermijndoelstellingen van de bank die zijn gericht op langetermijnwaardecreeatie. Het beleid is eenduidig en transparant en in lijn met nationale en internationale regelgeving. Daarnaast is het beleid van de bank gericht op het aantrekken en behouden van gekwalificeerd en deskundig personeel.

BELONINGSBELEID DIRECTIE

Het beloningsbeleid is van toepassing op de statutaire directieleden.

VASTE BELONING

Het beloningsbeleid voor de statutaire directieleden is voor het laatst per 14 september 2015 gewijzigd en vastgesteld door de algemene vergadering. Volgens dit beleid – dat van toepassing is op statutaire directieleden benoemd op of na 14 september 2015 – geldt een maximumsalaris, inclusief variabele beloning, van € 272.000 voor de voorzitter van de directie en een maximum van 85% van dit bedrag voor de overige statutaire directieleden. Dit maximum voor de voorzitter van de directie was de uitkomst van 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. Gekozen is voor een verhouding van 85% voor de overige statutaire directieleden. Jaarlijks vindt indexatie plaats conform de indexatie zoals vermeld in de CAO Banken. Bij de vaststelling van het nieuwe beloningsbeleid in 2015 hebben aandeelhouders besloten het beloningsbeleid elke vijf jaar te evalueren. Derhalve zal in de eerste

helft van 2019 een aandeelhouderscommissie worden gevormd die het beloningsbeleid gaat evalueren.

De uitkomsten van deze evaluatie worden geagendeerd voor de algemene vergadering in 2020.

VARIABELE BELONING

De variabele beloning van statutaire directieleden bedraagt maximaal 15% van de vaste beloning en blijft daarmee onder het bonusplafond van 20% dat met de Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen (Wbfo) is ingesteld. De variabele beloning is gebaseerd op de prestaties van het directielid, de onder zijn verantwoordelijkheid vallende bedrijfsonderdelen, en die van de bank als geheel. Deze prestaties zijn vertaald in vooraf vastgestelde en beoordeelbare prestatiecriteria die vastgelegd zijn in een jaarlijks geactualiseerd prestatiecontract. De variabele beloning van de statutaire directie kent een uitgesteld deel van maximaal 5%. 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. De langetermijndoelstellingen van de variabele beloning dragen bij aan de langetermijnwaardecreeatie.

De vaststelling van de variabele beloning is gebaseerd op de navolgende elementen:

- winst en normrendement (conform jaarlijkse begroting): maximaal 3%
- risicobeheer (conform interne en externe normenkaders): maximaal 3%
- uitvoering strategie en beleid: maximaal 7%
- persoonlijke doelstellingen: maximaal 2%

De langetermijnelementen zijn:

- verdere diversificatie kredietverlening binnen het Strategisch Kader
- blijvend voldoen aan de definitie van national promotional bank (kredietportefeuille bestaat voor maximaal 10% uit non-promotional assets)
- de Standard & Poor's en Moody's ratings van de bank overeenkomstig de sovereign rating van de Nederlandse Staat.

Na afloop van enig jaar vindt beoordeling van de behaalde resultaten plaats door de raad van commissarissen. De variabele beloning, inclusief het voorwaardelijk toegekende gedeelte, wordt slechts uitbetaald of verworven wanneer dit met de financiële toestand van de NWB Bank te verenigen is en door de prestaties van de bank en het betreffende directielid te rechtvaardigen is. Daarnaast heeft de raad van commissarissen een malus- en clawbackbevoegdheid ten aanzien van de variabele beloning. De bevoegdheid tot het toepassen van de clawback omvat niet het uitgestelde deel van de variabele beloning en is tot drie jaar na de uitkering ervan van kracht.

PENSIOENEN

De pensioenen van de directieleden - evenals van de medewerkers - zijn bij een verzekeraar ondergebracht in de collectieve pensioenregeling van de NWB Bank. De bank heeft één middelloonregeling voor de directie en medewerkers en bevat een eigen bijdrage van de deelnemers. In de pensioenregeling zijn de geldende wettelijke bepalingen opgenomen ten aanzien van de maximale opbouw- en premiepercentages en de maximering van het pensioengevend inkomen. In 2018 bedroeg de maximering € 105.075. Voor salarissen boven

deze maximering biedt de bank een nettopensioenregeling aan, waarin een medewerker pensioen kan opbouwen over het brutosalaris boven dit maximum.

OVERIGE ARBEIDSVOORWAARDEN

De directieleden hebben een auto tot hun beschikking. Voorts gelden voor directieleden dezelfde arbeidsvoorwaarden als voor medewerkers.

REMUNERATIE STATUTAIRE DIRECTIE 2018

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. Met dit beleid geldt een maximumsalaris, inclusief variabele beloning, van € 272.000 (na indexatie € 278.800 per 1 januari 2018) voor de voorzitter van de directie en een maximum van 85% van dit bedrag (na indexatie € 238.136 per 1 januari 2018) voor de overige statutaire directieleden. Frenk van der Vliet, in dienst als lid van de directie per 1 januari 2012, valt 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 indexatie € 249.506 per 1 januari 2018). In 2018 heeft een indexatie van 1,5% plaatsgevonden, gelijk aan de structurele inkomensaanpassing op basis van de CAO.

VARIABELE BELONING

De remuneratie- en benoemingscommissie heeft in februari 2019 de werkelijke prestaties van de directieleden vergeleken met de geformuleerde prestatiecriteria in het prestatiecontract. De remuneratie- en benoemingscommissie heeft hierbij in ogenschouw genomen dat Lidwin van Velden en Frenk van der Vliet gezamenlijk vanaf 25 oktober 2017 de taken van de voorzitter van de directie hebben waargenomen. Met het toekennen van de titel van voorzitter van de directie aan Lidwin per de ava op 19 april 2018 heeft Lidwin van Velden de CFRO taken waargenomen

tot de aanstelling van de CRO als niet-statutair directielid per 1 november 2018 en de benoeming van de CFO per 1 december 2018. Daarnaast heeft de remuneratie- en benoemingscommissie bij het formuleren van het voorstel tot toekenning van variabele beloning kennisgenomen van de visie van de statutaire directieleden met betrekking tot de hoogte en structuur van hun eigen beloning. De conclusie hieruit is dat de directieleden zich kunnen vinden in het door de commissarissen geformuleerde en door de aandeelhouders vastgestelde beloningsbeleid. Vervolgens heeft de remuneratie- en benoemingscommissie een voorstel gedaan aan de raad van commissarissen voor de variabele beloning van de individuele statutaire directieleden.

Beoordeling statutaire directieleden

De tabel geeft het resultaat weer van de door de raad van commissarissen vastgestelde beoordeling:

Elementen	Doelstelling	Resultaat
Winst en normrendement (3%)	Winst – conform doelstellingen in jaarlijkse begroting	3% - volledig behaald
Risicobeheer (3%)	Conform interne en externe normenkaders	3% - volledig behaald
Uitvoering strategie en beleid (7%)	Conform doelstellingen in jaarlijkse beleidsnota	7% - volledig behaald
Persoonlijke aandachtsgebieden (2%)	Lidwin van Velden	2% - volledig behaald
	Frenk van der Vliet	2% - volledig behaald

Bovenstaande beoordeling heeft geleid tot een toekenning van 15% variabele beloning aan Lidwin van Velden en Frenk van der Vliet. Tweederde (10%) hiervan wordt dit jaar uitgekeerd, eenderde (5%) bevat het uitgestelde deel en wordt voorwaardelijk toegekend. Voor Melchior de Bruijne is geen variabele beloning over 2018 van toepassing vanwege zijn recente indiensttreding per 1 december 2018.

OVERZICHT BEZOLDIGING STATUTAIRE DIRECTIELEDEN

(in duizenden euro's)	Vaste beloning	Variabele beloning	Uitbetaling uitgestelde deel variabele beloning 2015	Pensioen		
				Bijdrage	Compensatie i.v.m. harmonisatie pensioen-regeling	Werkgeversbijdrage netto-pensioen-regeling
2018						
Lidwin van Velden	235	24	9	36	8	24
Frenk van der Vliet	217	22	9	34	10	20
Melchior de Bruijne ¹⁾	17	n.v.t.	n.v.t.	2	n.v.t.	1
Totaal	469	46	18	72	18	45

1) in dienst per 1 december 2018

Evenals voorgaande jaren heeft Ron Walkier, voorzitter van de directie tot april 2016, in verband met de in 2015 geldende dividendstop afgezien van zijn variabele beloning, in dit geval het uitgestelde deel van de variabele beloning 2015.

(in duizenden euro's)	Vaste beloning	Variabele beloning	Uitbetaling uitgestelde deel variabele beloning 2014	Pensioen		
				Bijdrage	Compensatie i.v.m. harmonisatie pensioen-regeling	Werkgeversbijdrage nettopensioen-regeling
2017						
Lidwin van Velden	214	21	10	35	7	22
Frenk van der Vliet	214	21	9	34	10	18
Menno Snel ²⁾	193	n.v.t.	n.v.t.	25	n.v.t.	16
Totaal	621	42	19	94	17	56

2) afgetreden per 25 oktober 2017 in verband met zijn benoeming als staatssecretaris van Financiën. In verband met zijn tussentijds vertrek heeft hij geen variabele beloning ontvangen.

De directieleden ontvangen een deels belaste onkostenvergoeding van € 2.800 per jaar per persoon.

UITGESTELDE DEEL VARIABELE BELONING 2015

In februari 2019 heeft de remuneratie- en benoemingscommissie de feitelijke resultaten van de NWB Bank vergeleken met de in 2015 geformuleerde langetermijndoelstellingen (Standard & Poor's en Moody's ratings van de bank zijn gelijk aan de sovereign rating van de Nederlandse Staat, en versterking van de positie in de markt). Deze vergelijking heeft aangetoond dat deze langetermijndoelstellingen volledig zijn behaald; de ratings van de bank zijn gelijkgebleven aan die van de Nederlandse Staat en de remuneratie- en benoemingscommissie heeft de ontwikkeling marktaandelen 2014-2018 beoordeeld. Op voorstel van de remuneratie- en benoemingscommissie heeft de raad van commissarissen besloten tot betaalbaarstelling van het uitgestelde deel (zie overzicht Bezoldiging statutaire directieleden). Zoals eerder vermeld, ziet Ron Walkier als voormalig voorzitter van de directie af van het uitgestelde deel variabele beloning 2015 in verband met de in 2015 geldende dividendstop.

BELONINGSBELEID MEDEWERKERS

Het beloningsbeleid voor medewerkers is integraal van toepassing op alle medewerkers, ongeacht functie en niveau, voor zowel vaste als variabele beloning. De bank volgt de CAO Banken. De vaste beloning bestaat uit 12 maandsalarissen, een vakantietoeslag van 8% en een 13e maand. Indexering geschiedt volgens de structurele inkomensaanpassingen uit de CAO Banken. Met ingang van 1 januari 2018 heeft de bank de variabele beloningsregelingen voor medewerkers (winstdelingsregeling en prestatieregeling) afgeschaft. Dit past bij het profiel van een promotional bank en de maatschappelijke discussie over de variabele beloningsregelingen. Ter compensatie van de afschaffing van de variabele beloning ontvangen medewerkers per 1 januari 2018 een toeslag van 10,745% naast het salaris. Het terugrekenen naar een percentage van het maandsalaris is kostenneutraal uitgevoerd. Dit betekent dat het totaal van de structurele lasten voor de bank na omrekening gelijk is aan het totaal van de structurele lasten voor omrekening. De grondslag voor de toeslag bestaat uit

12 maandsalarissen, 13e maand en vakantietoeslag. Deze toeslag is niet pensioengevend.

PENSIOENEN

De pensioenen van de medewerkers - evenals van de directieleden - zijn bij een verzekeraar ondergebracht in de collectieve pensioenregeling van de NWB Bank. De bank heeft één middelloonregeling voor de medewerkers en directie en bevat een eigen bijdrage van de deelnemers. Voor salarissen boven € 100.000 (per 2018 € 105.075) biedt de bank een nettopensioenregeling aan.

OVERIGE ARBEIDSVOORWAARDEN

Voorts zijn er voor medewerkers diverse secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals de studiekostenregeling, een fietsregeling, de hypotheekrentesubsidieregeling en een aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering. Medewerkers wier functie deelname aan de autoregeling rechtvaardigt, 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 CEO en de beloning van de overige medewerkers heeft de bank de Global Reporting Initiative (GRI) standaard '102-38' 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 (inclusief overige leden van de directie). De totale bezoldiging bestaat uit de vaste en variabele beloning en de pensioenkosten.

De vaste beloning van medewerkers en directieleden van de NWB Bank in 2018 bestaat uit 12 maandsalarissen (peildatum: 31 december 2018), 8% vakantietoeslag en een 13e maand. Voor medewerkers geldt daarnaast een toeslag van 10,745% in verband met de afschaffing van de variabele beloning. Directieleden hebben in 2018 een variabele beloning ontvangen, die bestaat uit de kortetermijn variabele beloning over 2014 en langetermijn variabele beloning over 2017. De pensioenkosten bestaan uit de componenten 'kosten middelloon tot € 105.075 minus werknemersbijdrage', 'werkgeversbijdrage boven

€ 105.075 minus werknemersbijdrage' en 'eventuele compensatie oude pensioenregeling (vóór 2015)'.

Gebaseerd op voornoemde uitgangspunten komt de ratio beloningsverhouding tussen de directievoorzitter en de mediaan van de overige medewerkers van de NWB Bank over 2018 uit op 4,4 (2017: 4,1). Deze ratio is laag in verhouding tot andere (financiële) instellingen.

REMUNERATIE RAAD VAN COMMISSARISSEN

Met ingang van 1 januari 2017 geldt de volgende remuneratiestructuur (exclusief btw) voor commissarissen, waarbij de bedragen geïndexeerd zijn met de structurele inkomensaanpassing volgens de CAO Banken:

(in duizenden euro's)	2018	2017
Voorzitter + commissies	37	37
Vice-voorzitter + auditcommissie + risicocommissie	23	23
Lid + auditcommissie + risicocommissie	23	23
Lid + remuneratie- en benoemingscommissie	23	23

Deze bedragen zijn inclusief onkostenvergoedingen.

De honorering van de raad van commissarissen kent geen variabele componenten en geen optieregelingen. Het remuneratiebeleid zal iedere vijf jaar worden geëvalueerd.

Op individuele basis bedroeg de remuneratie van de leden van de raad van commissarissen:

(in duizenden euro's)	2018	2017
Age Bakker ¹ ² ³	37	37
Maurice Oostendorp ² ⁴	23	23
Peter Glas ³	23	23
Petra van Hoeken ²	23	23
Toon van der Klugt ³ ⁵	23	11
Frida van den Maagdenberg ³ ⁶	23	16
Manfred Schepers ²	23	23
Albertine van Vliet-Kuiper ⁷	-	8
Totaal	175	162

1) voorzitter

2) lid auditcommissie en risicocommissie

3) lid remuneratie- en benoemingscommissie

4) vice-voorzitter

5) Toon van der Klugt is op 17 augustus 2017 benoemd tot commissaris

6) Frida van den Maagdenberg is op 20 april 2017 benoemd tot commissaris. De remuneratie draagt zij af aan het Academisch Medisch Centrum, waar zij lid van de Raad van Bestuur is.

7) Albertine van Vliet is afgetreden op 20 april 2017

Bovenstaande vergoedingen zijn exclusief de reiskostenvergoeding en btw.

In de periode vanaf de uitdiensttreding van Menno Snel op 25 oktober 2017, waardoor tijdelijk twee directieleden de directie vormden, had Age Bakker als voorzitter van de raad regelmatig een afstemmingsoverleg met de directieleden. Hij ontving hiervoor een aanvullende vergoeding van € 750 (exclusief btw) per afstemmingsoverleg.