

Diversiteitsbeleid

Inleiding

Als bank willen wij bijdragen aan een inclusieve samenleving, een samenleving waarin iedereen in staat wordt gesteld om een bijdrage te leveren. We besteden hier aandacht aan bij werving van nieuwe medewerkers en streven naar een werkomgeving waarin ieders talenten optimaal benut worden en iedereen zich kan ontwikkelen met oog voor duurzame inzetbaarheid. De bank is ervan overtuigd dat dit positief bijdraagt aan het behalen van haar strategische doelen. Belangrijk hierbij is dat het gedachtegoed in alle lagen van de organisatie, en met name vanuit het senior management wordt uitgedragen. In dit document leggen directie en de raad van commissarissen nadere afspraken en doelstellingen vast ten aanzien van diversiteit en de daarmee samenhangende relevante aspecten.

Kader

Diversiteit wordt ook geadresseerd in de EU-richtlijn 2014/95 EU inzake bekendmaking van niet-financiële informatie en informatie inzake diversiteit. Hoewel deze richtlijn inmiddels per 1 januari 2017 is opgenomen in de Nederlandse wet, vallen staatsdeelnemingen niet expliciet binnen de reikwijdte van de wet. Het ministerie van Financiën heeft als aandeelhouder echter verzocht om de niet-financiële informatie inzake diversiteit op te nemen in het jaarverslag.

De NWB Bank is een van de deelnemende banken aan de CAO Banken 2017-2019, de eerste cao waarin de Charter Diversiteit is opgenomen. Deze cao is integraal van toepassing op de medewerkers van de bank.

Voorts committeert de NWB Bank zich aan de doelstellingen van de Verenigde Naties genaamd Sustainable Development Goals (SDG), waarbij SDG 5 zich richt op het bereiken van gendergelijkheid.

Doel van het diversiteitsbeleid

Directie en de raad van commissarissen streven naar een evenwichtige en gediversifieerde samenstelling. Door o.a. de diversiteit in samenstelling wordt bewerkstelligd dat de individuele medewerkers/leden met hun specifieke kennis, ervaring en achtergrond complementair zijn aan elkaar. Dit draagt positief bij aan het bereiken van de strategische doelen van de bank.

Wijze van uitvoering van het beleid

Medewerkers

De NWB Bank hanteert als leidraad voor diversiteit dat zij openstaat voor eenieder ongeacht geslacht, leeftijd, geloofsovertuiging, culturele achtergrond, arbeidsbeperking en seksuele geaardheid. De NWB Bank streeft naar instroom van professionals die complementair zijn aan de bestaande populatie. Bij gelijke geschiktheid genieten kandidaten die bijdragen aan de diversiteit de voorkeur bij het vervullen van een vacature.

Directie

De directie dient zodanig te zijn samengesteld dat zij haar werkzaamheden naar behoren kan vervullen. Complementariteit, collegiaal bestuur en diversiteit zijn een voorwaarde voor een goede taakvervulling door de directie. Net als bij de raad van commissarissen, streeft de directie naar een gemengde

samenstelling, onder meer door diversiteit in geslacht (wettelijke bepaling vereist ten minste 30% vrouwen en ten minste 30% mannen). De directie bespreekt ten minste eenmaal per jaar haar eigen functioneren. Voor iedere vacature die er in de directie ontstaat, zal de directie in samenspraak met de raad van commissarissen een individuele profielschets opstellen. Hierin wordt vastgelegd welke specifieke persoonlijke eigenschappen, kennis en ervaring gewenst zijn rekening houdend met de reeds aanwezige competenties, deskundigheid, (culturele) achtergrond en diversiteit.

Raad van commissarissen

De raad dient zodanig te zijn samengesteld dat hij zijn werkzaamheden naar behoren kan vervullen. Met inachtneming van het bepaalde in artikel 17 lid 4 van de statuten heeft de raad, in overleg met de directie, zijn algemene profielschets opgesteld voor zijn omvang en samenstelling. Deze is op de website van de bank geplaatst. De raad van commissarissen heeft in zijn algemene profielschets vastgelegd dat er gestreefd wordt naar een gemengde samenstelling in de raad, onder meer door diversiteit in geslacht (wettelijke bepaling van ten minste 30% vrouwen en ten minste 30% mannen), expertise, achtergrond en ervaring. Voor iedere vacature die er in de raad van commissarissen ontstaat, wordt een individuele profielschets opgesteld (statuten artikel 17, lid 5). Hierin wordt vastgelegd welke specifieke persoonlijke eigenschappen, kennis en ervaring gewenst zijn rekening houdend met de reeds aanwezige competenties, deskundigheid, (culturele) achtergrond en diversiteit

Resultaten van het beleid

De raad van commissarissen en directie zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de corporate governance structuur van de vennootschap. Zij leggen hierover in het jaarverslag verantwoording af aan de algemene vergadering. In het MVO-hoofdstuk van het jaarverslag staan gegevens vermeld met betrekking tot diversiteit onder medewerkers van de bank.

In het jaarverslag wordt tevens van elke commissaris en elk directielid opgave gedaan van geslacht, leeftijd, beroep, hoofdfunctie, nationaliteit, nevenfuncties, tijdstip van eerste benoeming en de lopende termijn van benoeming. Indien de samenstelling van de raad van commissarissen en directie afwijkt van de doelstellingen van dit beleid en/of van het streefcijfer voor de verhouding man-vrouw, indien en voor zover dit bij of krachtens de wet is bepaald, wordt in het corporate governance hoofdstuk (van het jaarverslag) toegelicht wat de stand van zaken is, welke maatregelen worden genomen om de nagestreefde situatie wel te bereiken en op welke termijn.

Den Haag, maart 2019