

REMUNERATIERAPPORT 2020

De NWB Bank wil in haar beloningsbeleid haar maatschappelijke rol weerspiegelen als bank van en voor de publieke sector. Zij kiest voor een gematigd en duurzaam beloningsbeleid dat past binnen de strategie, het lage risicoprofiel en de risk appetite van de bank. Daardoor draagt het beloningsbeleid bij aan de realisatie van de langetermijndoelstellingen van de bank die zijn gericht op langetermijnwaardecreatie. Het beleid is eenduidig en transparant en gericht op het aantrekken en behouden van gekwalificeerd en deskundig personeel.

BELONINGSBELEID STATUTAIRE DIRECTIE

Het beloningsbeleid is van toepassing op de statutaire directieleden.

Vaste beloning

In de algemene vergadering van 16 april 2020 is het beloningsbeleid directie geëvalueerd. Op advies van de aandeelhouderscommissie heeft de algemene vergadering de uitgangspunten van het in 2015 vastgestelde beloningsbeleid herbevestigd. Tevens is in deze vergadering besloten tot afschaffing van de variabele beloning van de directie met terugwerkende kracht per 1 januari 2019. Hierbij is de huidige maximum 15% variabele beloning geconverteerd naar 11,1% vaste toeslag bovenop de vaste beloning. Deze vaste toeslag is niet pensioengevend.

Het beloningbeleid behelst dat statutaire directieleden die benoemd zijn op of na 14 september 2015 een maximumsalaris, inclusief variabele beloning, van € 272.000 mogen ontvangen. Dit maximumsalaris wordt jaarlijks geïndexeerd conform de structurele inkomensaanpassing zoals vermeld in de CAO Banken. Bij het formuleren van het voorgestelde beloningsbeleid 2020 is de visie van de statutaire directieleden met betrekking tot de hoogte en de structuur van hun eigen beloning meegenomen. De conclusie hieruit is dat de directieleden zich kunnen vinden in het voorgestelde beloningsbeleid 2020.

Variabele beloning

Zoals hierboven vermeld, is in de algemene vergadering op 16 april 2020 de variabele beloning van de statutaire directieleden met terugwerkende kracht per 1 januari 2019 afgeschaft. Onder het beleid tot 1 januari 2019 bedroeg de variabele beloning van statutaire directieleden maximaal 15% van de vaste beloning. Deze variabele beloning kende een uitgesteld deel van 33%. 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. Voor het laatst zal dus in 2022 beoordeling plaatsvinden van de langetermijndoelstellingen uit 2018 en of het uitgestelde deel al dan niet (gedeeltelijk) betaalbaar wordt gesteld.

Pensioenen

De collectieve pensioenregeling van de NWB Bank waaraan zowel de medewerkers als de directieleden deelnemen is per 1 januari 2020 ondergebracht bij een premiepensioeninstelling (PPI).

Per genoemde datum is een nieuw vijfjarig contract afgesloten waarbij de oude middelloonregeling is vervangen door een beschikbare premiereregeling. De bank betaalt hiervoor maandelijks een premie aan de uitvoerder waarmee de medewerker spaart voor een aan te schaffen pensioenuitkering op pensioendatum. Voor de per 31 december 2019 bepaalde premievrije aanspraken van medewerkers, welke naar de toekomst

toe niet meer zullen wijzigen, is een compensatie afgesproken. De nieuwe pensioenregeling voorziet – evenals de oude regeling – in een eigen bijdrage van de deelnemers. Voor salarissen boven de € 110.111 (zijnde de sinds 2015 geïndexeerde maximering van het pensioengevend inkomen tot € 100.000) biedt de werkgever een nettopensioenregeling aan.

Overige arbeidsvoorwaarden

De directieleden hebben een (elektrische) auto tot hun beschikking. In de autoregeling van de directie staat beschreven dat de bank alle aan de koop en het gebruik van deze auto verbonden kosten voor haar rekening neemt. De fiscale bijtelling is voor rekening van de directieleden. Verder gelden voor directieleden dezelfde arbeidsvoorwaarden als voor medewerkers.

REMUNERATIE STATUTAIRE DIRECTIE 2020

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. Onder dit beleid geldt een maximumsalaris, inclusief variabele beloning, van € 272.000 (na indexatie en met verwerking van de conversie van de variabele beloning naar een vaste toeslag: € 283.026 per 1 januari 2020) voor de voorzitter van de directie en een maximum van 85% van dit bedrag (na indexatie en met verwerking van de conversie van de variabele beloning naar een vaste toeslag: € 240.571 per 1 januari 2020) 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 en met verwerking van de conversie van de variabele beloning naar een vaste toeslag: € 253.248 per 1 januari 2020). In 2020 heeft een indexatie van 2,5% plaatsgevonden, gelijk aan de structurele inkomensaanpassing op basis van de CAO.

OVERZICHT BEZOLDIGING STATUTAIRE DIRECTIELEDEN

(in duizenden euro's)	Vaste beloning	Uitbetaling uitgestelde deel variabele beloning 2017	Bijdrage pensioen ¹⁾	Overig ²⁾	Totaal
2020³⁾					
Lidwin van Velden	283	- ⁴⁾	40	51	374
Melchior de Bruijne ⁵⁾	241	n.v.t.	34	28	303
Frenk van der Vliet	253	- ⁴⁾	36	45	334
Totaal	777	-	110	124	1.011

- 1) inclusief compensatie DC-regeling 2020: voor Lidwin van Velden €5.000, voor Melchior de Bruijne € 6.000 en voor Frenk van der Vliet € 6.000.
- 2) onder Overig vallen de volgende resterende beloningen: i) een deels belaste onkostenvergoeding van € 2.800, ii) een vergoeding uit hoofde van de hypotheeksubsidiering voor het personeel: voor Lidwin van Velden € 3.000, voor Melchior de Bruijne € 6.000 en voor Frenk van der Vliet nihil, iii) een bijdrage voor de nettopensioenregeling: voor Lidwin van Velden € 33.000, voor Melchior de Bruijne € 17.000 en voor Frenk van der Vliet € 23.000, iv) een compensatie voor de harmonisatie van de pensioenregeling per 1 januari 2015: voor Lidwin van Velden € 9.000 en voor Frenk van der Vliet € 11.000, v) de forfaitaire bijdrage op basis van de fiscale bijtelling voor auto's bedraagt voor Lidwin van Velden € 3.000, voor Melchior de Bruijne € 2.000 en voor Frenk van der Vliet € 9.000.
- 3) naast de in de bezoldigingstabel genoemde kosten is voor de per 31 december 2019 bepaalde premievrije aanspraken van (statutaire) directieleden, welke naar de toekomst toe niet meer zullen wijzigen, een compensatie toegekend. Deze bedraagt in 2020 voor Lidwin van Velden € 13.000, Melchior de Bruijne € 9.000 en Frenk van der Vliet € 7.000.
- 4) in verband met het begin 2021 geconstateerde fraude-incident en de daaruit voortkomende financiële schade waarmee de bank geconfronteerd is, zien Lidwin van Velden en Frenk van der Vliet af van uitbetaling van het uitgestelde deel variabele beloning 2017.
- 5) in dienst per 1 december 2018

(in duizenden euro's)	Vaste beloning	Uitbetaling uitgestelde deel variabele beloning 2016	Bijdrage pensioen	Overig ¹⁾	Totaal
2019					
Lidwin van Velden	276	11	37	42	355
Melchior de Bruijne ²⁾	235	n.v.t.	28	22	285
Frenk van der Vliet	247	11	35	42	324
Totaal	758	22	100	106	964

- 1) onder Overig vallen de volgende resterende beloningen: i) een deels belaste onkostenvergoeding van € 2.800, ii) een vergoeding uit hoofde van de hypotheeksubsidiereregeling voor het personeel: voor Lidwin van Velden € 3.000, voor Melchior de Bruijne € 7.000 en voor Frenk van der Vliet nihil, iii) een bijdrage voor de nettopensioenregeling: voor Lidwin van Velden € 28.000, voor Melchior de Bruijne € 14.000 en voor Frenk van der Vliet € 23.000, iv) een compensatie voor de harmonisatie van de pensioenregeling per 1 januari 2015: voor Lidwin van Velden € 8.000 en voor Frenk van der Vliet € 10.000, v) de forfaitaire bijdrage op basis van de fiscale bijtelling voor auto's bedraagt voor Lidwin van Velden € 3.000, voor Melchior de Bruijne € 2.000 en voor Frenk van der Vliet € 9.000.

- 2) in dienst per 1 december 2018

Uitgestelde deel variabele beloning 2017

In februari 2021 heeft de remuneratie- en benoemingscommissie de feitelijke resultaten van de NWB Bank vergeleken met de in 2017 geformuleerde langetermijndoelstellingen. De belangrijkste doelstellingen betreffen:

- Standard & Poor's en Moody's ratings van de bank zijn gelijk aan de sovereign rating van de Nederlandse Staat
- realiseren van MVO-doelstellingen (waaronder uitgifte van Green en Social Bonds)
- bevorderen sterke marktpositie in de markt voor (semi-)overheidsfinanciering

De vergelijking heeft aangetoond dat de langetermijndoelstellingen volledig zijn behaald; de ratings van de bank zijn gelijkgebleven aan die van de Nederlandse Staat; de bank is met meer dan € 15 miljard de grootste uitgever van duurzame obligaties in Nederland en de bank financiert naast de publieke watersector, tevens gemeenten, provincies en instellingen onder garantie van (decentrale) overheden zoals woningcorporaties en zorginstellingen. Sinds 2019 zijn hieraan nog toegevoegd de financiering van duurzame energieprojecten, regionale netbeheerders en warmtenetten als onderdeel van de strategie van de bank om een bijdrage te leveren aan de transitie naar een klimaatneutrale en circulaire economie. Ook heeft de remuneratie- en benoemingscommissie de ontwikkeling marktaandeel 2016-2020 als positief beoordeeld.

Ondanks dat de raad van commissarissen heeft vastgesteld dat de langetermijndoelstellingen voor betaalbaarstelling van het uitgestelde deel zijn behaald, hebben Lidwin van Velden en Frenk van der Vliet, op wie het uitgestelde deel 2017 van toepassing is, besloten hiervan af te zien. Dit in verband met het begin 2021 geconstateerde fraude-incident en de daaruit voortvloeiende financiële schade waarmee de bank geconfronteerd is.

BELONINGSBELEID MEDEWERKERS

Het beloningsbeleid voor medewerkers is integraal van toepassing op alle medewerkers, ongeacht functie en niveau. De bank volgt de CAO Banken. De vaste beloning bestaat uit 12 maandsalarissen, een vakantietoeslag van 8% en een 13e maand. Indexering gebeurt volgens de structurele inkomensaanpassingen uit de CAO Banken. Ter compensatie van de afschaffing van de variabele beloning per 1 januari 2018 ontvangen medewerkers een toeslag van 10,745% naast het salaris. Deze toeslag is niet pensioengevend.

In 2020 is het beloningsbeleid medewerkers geëvalueerd. In het nieuwe beloningsbeleid medewerkers zijn de wijziging van de pensioenregeling per 2020 verwerkt, alsmede is de termijn van evaluatie verschoven van twee naar vijf jaar, in lijn met de vijfjaarlijkse evaluatie van het beloningsbeleid directie en rvc.

Pensioenen

De collectieve pensioenregeling van de NWB Bank waaraan zowel de medewerkers als de directieleden deelnemen is per 1 januari 2020 ondergebracht bij een premiepensioeninstelling (PPI).

Per genoemde datum is een nieuw vijfjarig contract afgesloten waarbij de oude middelloonregeling is vervangen door een beschikbare premieregeling. De bank betaalt hiervoor maandelijks een premie aan de uitvoerder waarmee de medewerker spaart voor een aan te schaffen pensioenuitkering op pensioendatum. Voor de per 31 december 2019 bepaalde premievrije aanspraken van medewerkers, welke naar de toekomst toe niet meer zullen wijzigen, is een compensatie afgesproken. De nieuwe pensioenregeling voorziet – evenals de oude regeling – in een eigen bijdrage van de deelnemers. Voor salarissen boven de maximering van het pensioengevend inkomen biedt de werkgever een netto-pensioenregeling aan.

Overige arbeidsvoorwaarden

Verder zijn er voor medewerkers diverse secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals de studiekostenregeling, een fietsregeling, de hypotheekrentesubsidieregeling en een aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering. Medewerkers die mede op basis van hun functie in aanmerking komen voor de autoregeling, 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 'G4-54' 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 (exclusief overige leden van de directie). De totale bezoldiging bestaat uit de vaste beloning en de pensioenkosten.

De vaste beloning van medewerkers en directieleden van de NWB Bank in 2020 bestaat uit 12 maandsalarissen (peildatum: 31 december 2020), 8% vakantietoeslag en een 13e maand. Voor medewerkers geldt daarnaast een toeslag van 10,745% ter compensatie voor de afschaffing van de variabele beloning en voor directieleden geldt een toeslag van 11,1% ter compensatie voor de afschaffing van de variabele beloning. De pensioenkosten bestaan uit de componenten 'kosten DC regeling tot € 110.111 minus werknemersbijdrage', 'werkgeversbijdrage boven € 110.111 minus werknemersbijdrage' en een 'bijdrage pensioen (2,8% bijdrage over pensioendragend salaris 2020)'.

Gebaseerd op bovenstaande uitgangspunten komt de ratio beloningsverhouding tussen de directievoorzitter en de mediaan van de overige medewerkers van de NWB Bank over 2020 uit op 4,1 (2019: 3,8).

REMUNERATIE RAAD VAN COMMISSARISSSEN

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 (2,5% per 1 januari 2019 en 2,5% per 1 januari 2020):

(in duizenden euro's)	2020	2019
Voorzitter + commissies	39	38
Vice-voorzitter + auditcommissie + risicocommissie	24	24
Lid + auditcommissie + risicocommissie	24	24
Lid + remuneratie- en benoemingscommissie	24	24

Deze bedragen zijn inclusief onkostenvergoedingen, en exclusief reiskostenvergoeding en btw.

De honorering van de raad van commissarissen kent geen variabele componenten en geen optieregelingen. Het remuneratiebeleid wordt iedere vijf jaar geëvalueerd. De eerstvolgende evaluatie staat geagendeerd voor de algemene vergadering in 2022.

Op individuele basis bedroeg de remuneratie van de leden van de raad van commissarissen naar rato van aanstellingsperiode:

(in duizenden euro's)	2020	2019
Age Bakker	11	38
Joanne Kellermann	28	-
Maurice Oostendorp	24	24
Peter Glas	-	7
Petra van Hoeken	24	24
Toon van der Klugt	24	24
Frida van den Maagdenberg ¹⁾	24	24
Annette Ottolini	24	17
Manfred Schepers	24	24
Totaal	183	182

1) Frida van den Maagdenberg draagt de remuneratie af aan het Academisch Medisch Centrum, waar zij lid van de Raad van Bestuur is

Bovenstaande vergoedingen zijn exclusief de reiskostenvergoeding en btw.