

Diversiteits- & Inclusiebeleid

Inleiding

Als bank willen wij bijdragen aan een inclusieve samenleving waarin iedereen in staat wordt gesteld mee te doen. We besteden hier aandacht aan bij de werving van nieuwe medewerkers en streven naar een werkomgeving waarin ieders talenten optimaal benut worden en waarin iedereen zich kan ontwikkelen. We hebben daarbij nadrukkelijk oog voor duurzame inzetbaarheid. We zijn ervan overtuigd dat dit positief bijdraagt aan het behalen van de strategische doelen van onze bank. 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 inclusie en de daarmee samenhangende relevante aspecten.

Kader

Het belang van diversiteit en inclusie is in verschillende wet- en regelgeving geregeld. Daarnaast heeft de bank zichzelf ook anderszins gecommitteerd aan dit onderwerp:

- Diversiteit en inclusie worden onder andere geadresseerd in de EU-richtlijn 2014/95 EU inzake bekendmaking van niet-financiële informatie en informatie inzake diversiteit en inclusie (Non-Financial Reporting Directive, 'NFRD'). De NWB Bank valt niet binnen de reikwijdte van deze richtlijn maar voldoet er, mede op verzoek van het ministerie van Financiën als aandeelhouder, toch aan.¹
- Naast de Europese richtlijnen (de bank volgt o.m. de Guidelines van de Europese Banking Authority, 'EBA'), treedt per 1 januari 2022 het 'Wetsvoorstel evenwichtige m/v verhouding in (sub)top van grote bedrijven'² in werking.
- NWB Bank is een van de deelnemende banken aan de CAO Banken, 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 Diversiteits- en Inclusiebeleid

De directie en de raad van commissarissen streven naar een evenwichtige en gediversifieerde samenstelling. Door onder andere de diversiteit in samenstelling wordt bewerkstelligd dat de individuele medewerkers/leden met hun specifieke kennis, ervaring en achtergrond complementair zijn aan elkaar. Daarmee wordt tevens het risico op zogeheten groepsdenken gemitigeerd, hetgeen bijdraagt aan ruimte voor creativiteit en innovatieve oplossingen in het kader van de strategische doelen van de bank.

Wijze van uitvoering van het beleid

Medewerkers

De NWB Bank hanteert als leidraad voor diversiteit en inclusie dat zij openstaat voor eenieder ongeacht geslacht, leeftijd, geloofsovertuiging, culturele achtergrond, arbeidsbeperking en seksuele geaardheid.

¹ De NFRD wordt naar verwachting vanaf 2024 omgevormd in de Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Deze nieuwe richtlijn zal wel expliciet voor de bank gaan gelden.

² NWB Bank kwalificeert zich in het kader van deze wet als zogenoemde 'grote NV' waardoor het een (zelf vast te stellen passend en ambitieus) streefcijfer dient te formuleren voor de raad van commissarissen, de directie en de (sub)top. Om dit streefcijfer te behalen, moeten door de bank concrete plannen worden opgesteld. Ook volgt uit de wet een verplichting om - naast de rapportage in het bestuursverslag - aan het einde van ieder boekjaar aan de Sociaal Economische Raad (SER) te rapporteren over de voortgang.

De NWB Bank streeft naar een evenwichtige samenstelling van medewerkers die complementair zijn aan elkaar. Voor het management wordt een samenstelling gelijk aan die van de directie en raad van commissarissen nagestreefd, zijnde minimaal 30% vrouwen en 30% mannen. Bij gelijke geschiktheid genieten kandidaten die bijdragen aan de diversiteit en inclusie de voorkeur bij het vervullen van een vacature. De bank onderneemt activiteiten die bijdragen aan het stimuleren van een diverse, open en inclusieve bedrijfscultuur en rapporteert hier ook over.

Directie

De directie dient zodanig te zijn samengesteld dat zij haar werkzaamheden naar behoren kan vervullen. Complementariteit, collegiaal bestuur en diversiteit en inclusie zijn een voorwaarde voor een goede taakvervulling door de directie. Net als bij de raad van commissarissen, wordt bij de directie gestreefd naar een gemengde samenstelling, onder meer door diversiteit in geslacht. Het streefcijfer dat daarbij wordt gehanteerd, is minimaal 30% vrouwen en 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 van de bank 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, expertise, achtergrond en ervaring. Qua geslacht wordt er een streefcijfer gehanteerd van minimaal 30% vrouwen en 30% mannen.

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 jaarverslag staan gegevens vermeld met betrekking tot diversiteit en inclusie in geval van de raad van commissarissen, directie, het management en overige 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, december 2021