NWB BANK

Duurzaamheids-beleid

2025

INHOUD

1 INHOUD VAN HET BELEID

- 1.1 Inleiding 4
- 1.2 Verantwoording en randvoorwaarden 4
- 1.3 Definities 5
- 1.4 Transparantie 6

2 VERANKERING BELEID

- 2.1 Inleiding 8
- 2.2 Verankering in de organisatiestructuur 8
- 2.3 Verankering in de missie, visie en strategie 10

3 DUURZAME WATERBANK

- 3.1 Link met onze strategie 13
- 3.2 Beleidsthema's 13
- 3.3 Uitvoering in de primaire processen 15

4 INTERNE BEDRIJFSVOERING

- 4.1 Link met onze strategie 21
- 4.2 Beleidsthema's 21
- 4.3 Uitvoering in de organisatie 24

INHOUD VAN HET BELEID

- Inleiding
- Verantwoording en randvoorwaarden
- Definities
- Transparantie

1

1.1 INLEIDING

Duurzaamheid zit in het DNA van onze bank. De klanten en aandeelhouders van NWB Bank maken deel uit van de publieke sector in Nederland. Als bank van en voor die publieke sector hebben we andere waarden dan puur commerciële partijen. Dat zie je terug in de strategie van de bank en hoe we onze organisatie hebben ingericht: zonder aparte afdeling voor duurzaamheid, omdat duurzaamheid een ijkpunt is voor ál ons beleid. Mede daarom hebben we in 2022 onze missie, kernwaarden, gewenste kernkwaliteiten en ambities herijkt.

Ons duurzaamheidsbeleid geeft inzicht in de manier waarop duurzaamheid binnen de bank is verankerd en georganiseerd. Tegelijkertijd geeft het richting aan de manier waarop wij ons op het gebied van duurzaamheid willen onderscheiden, zowel intern als extern via onze klanten, investeerders, aandeelhouders en andere stakeholders.

NWB Bank is een zogenoemde *promotional bank*. Dit houdt in dat onze financiering bijdraagt aan maatschappelijke beleidsdoelstellingen zonder daarbij een winstoogmerk te hebben. Positieve duurzame impact maken op de maatschappij is voor ons net zo belangrijk als een financieel gezonde bank zijn.

Niet streven naar winstmaximalisatie maar naar een gedegen rendement om onze duurzame doelen te bereiken. Minimaal 90% van de verstrekte leningen van een promotional bank dient te zijn aan dan wel direct of indirect gegarandeerd te worden door een centrale, regionale en/of lokale overheid.[1)]

1.2 VERANTWOORDING EN RANDVOORWAARDEN

Dit document is opgesteld aan de hand van onze strategie. Eerst lichten we die toe, waarna we ingaan op het duurzaamheidsbeleid bij specifieke strategische thema's. Daarbij maken we nadrukkelijk onderscheid tussen de impact via onze kredietverlening en investeringen en de impact via onze interne bedrijfsvoering. Verantwoording over dit duurzaamheidsbeleid leggen we af in het jaarverslag.

Ons duurzaamheidsbeleid is een geïntegreerd beleid dat de verschillende facetten van duurzaamheid binnen de bank uiteenzet. Dit vloeit voort uit het feit dat we een integrale aanpak nastreven met duurzaamheid. Ook zijn in dit beleid relevante passages opgenomen uit de volgende beleidsstukken:

- Supplier Policy
- Anti-bribery & corruption
- Customer due diligence policy & procedures
- ESG Risk Management Policy
- Privacybeleid NWB Bank
- Diversiteits- & Inclusiebeleid
- Beloningsbeleid

De minimale randvoorwaarden voor de beleidsthema's worden bepaald door:

- verdragen en convenanten van de Verenigde Naties (Universele Verklaring van de Rechten van de Mens, UN Global Compact, Parijs Klimaatakkoord, United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (de UNGP's));
- richtlijnen/verklaringen van organisaties (OESO-richtlijnen, International Labour Organization (ILO), Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work en het mvo-beleid staatsdeelnemingen);
- door NWB Bank ondertekende commitments (waaronder Klimaatcommitment Financiële Sector, Finance for Biodiversity Pledge, Science Based Targets initiative en Equator Principles);
- EU-verordeningen;
- nationale wetgeving.

Ons duurzaamheidsbeleid wordt opgesteld in samenwerking met verschillende afdelingen en is goedgekeurd door ons bestuur.

1.3 DEFINITIES

In dit document gebruiken we de volgende definities.

Duurzaamheid

Duurzaamheid is voorzien in de behoeften van het heden zonder het vermogen van toekomstige generaties in gevaar te brengen om in hun behoeften te voorzien. Voor NWB Bank betekent dit dat duurzaamheid de sociale en milieudimensie van ons beleid omvat, als raamwerk van sociale en milieuplannen voor externe belanghebbenden. Het omvat ook onze betrokkenheid bij klanten, externe rapportage en strategische beslissingen over ons algehele duurzaamheidsbeleid. Duurzaamheid behelst zowel maatschappelijk verantwoord ondernemen als ESG.

Maatschappelijk verantwoord ondernemen

Maatschappelijk verantwoord ondernemen (mvo) definiëren wij als onze interne duurzaamheid en maatschappelijke initiatieven. Daaronder valt de CO_2-uitstoot van onze bedrijfsvoering door onder meer energieverbruik en transport, maar ook sponsoring van maatschappelijke doelen, diversiteit en inclusie en ons duurzaam leveranciersmanagement.

Environmental, Social and Governance

Ecologisch, Sociaal en Bestuurlijk, ook wel Environmental, Social and Governance (ESG), kan worden gezien als één term. Het stelt ons in staat om maatschappelijk verantwoord ondernemen en duurzame informatie en prestaties te meten. Anders dan mvo omvat ESG naast onze intern bedrijfsvoering ook onze financiering en investeringsactiviteiten waarbij de nadruk op het laatste ligt. In het algemeen ligt de focus meer op milieu- en sociale aspecten dan op bestuurlijke aspecten.

1) Article 10 (1e ii) of the Delegated Act of 10.10.2014 to supplement Regulation (EU) 575/2013

1.4 TRANSPARANTIE

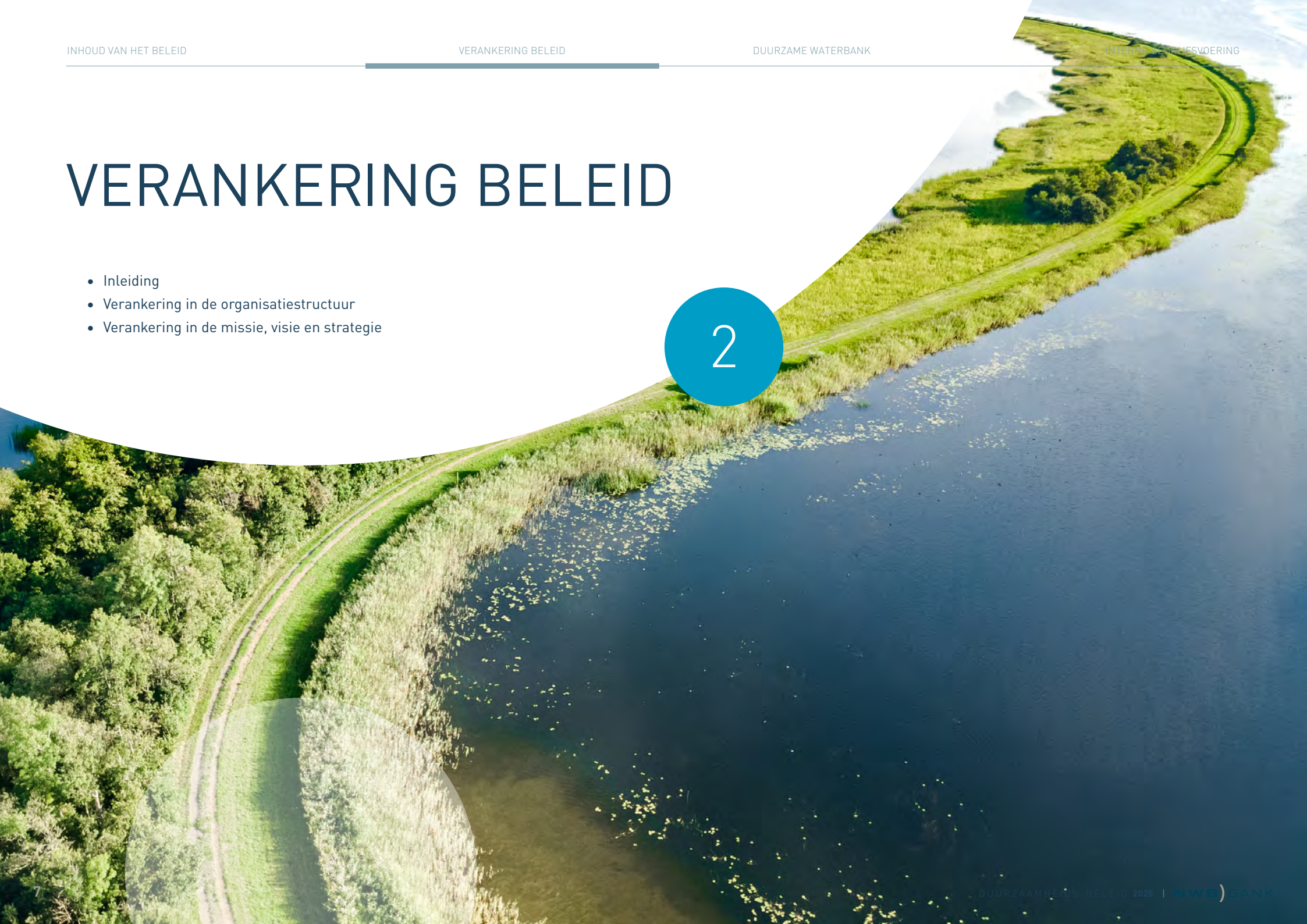
Het duurzaamheidsbeleid maakt deel uit van de bredere transparantiestrategie van onze bank. Met verschillende rapportages en beleidsstukken verschaffen we zo goed mogelijk inzicht in onze duurzaamheidsaanpak en de voortgang daarvan, te weten:

- In ons jaarverslag rapporteren we op integrale wijze over onze financiële en ESG-prestaties en -risico's.
- Onze halfjaarlijkse Pillar 3 rapportage gaat meer in detail in op onze kapitaalvereisten en ESG-risico's.
- In onze jaarlijkse Water Bond en SDG Housing Bond nieuwsbrieven doen we verslag van de impact die wordt gerealiseerd met de kredietverlening onderliggend aan deze obligaties.
- In het document ESG Facts & Figures staan de sociale en milieuaspecten van onze eigen bedrijfsvoering alsmede ons EU taxonomierapport en onze rapportage over de Equator Principles.
- In de rapportage Klimaatimpact kredietverlening rapporteren we onze klimaatimpact en leggen we uit welke methodologie we hanteren en welke bronnen we gebruiken bij het berekenen van de klimaatimpact van onze kredietportefeuille.
- In ons SDG impact kredietverlening rapporteren we onze nietklimaatgerelateerde impact en geven we uitleg over de bijbehorende methodologie op de verschillende SDG's die belangrijk voor ons zijn.
- In ons ESG transitieplan beschrijven we onze doelen en onze aanpak om verduurzaming te bewerkstellingen.

VERANKERING BELEID

- Inleiding
- Verankering in de organisatiestructuur
- Verankering in de missie, visie en strategie

2



2.1 INLEIDING

Om onze duurzaamheidsambities te halen is een goede interne governance van groot belang. Daarom hebben we duurzaamheid nadrukkelijk in de lijn belegd, wat inhoudt dat alle afdelingen en directieleden zelf verantwoordelijkheid dragen voor de duurzaamheidsthema's die voor hen relevant zijn. Het schema toont hoe duurzaamheid bestuurlijk is belegd bij de bank. Daarna schetsen we beknopt de rol van betrokkenen.

2.2 VERANKERING IN DE ORGANISATIESTRUCTUUR

Raad van commissarissen

De raad van commissarissen vervult de rol van toezichthouder, klankbord en werkgever. In zijn rol als toezichthouder neemt de rvc de voor de onderneming relevante maatschappelijke verantwoordelijkheid en duurzaamheidsaspecten in ogenschouw.

Directie

Het bestuur van NWB Bank is in handen van de directie. Bij de uitvoering van haar taken richt de directie zich onder meer op de realisatie van de doelstellingen van de bank en de waarde creatie van de bank op de lange termijn. Bovendien is zij verantwoordelijk voor de aspecten van maatschappelijk verantwoord ondernemen en duurzaamheid die relevant zijn voor de onderneming.

Sustainability Advisory Board

NWB Bank beschikt over een Sustainability Advisory Board (SAB), die de directie adviseert bij de duurzaamheidsstrategie en deze actief ondersteunt, uitdraagt en uitdaagt en de uitvoering van het duurzaamheidsbeleid bewaakt. Bovendien biedt de SAB een platform om nieuwe strategische projecten en duurzaamheidsthema's te initiëren. De SAB heeft de verantwoordelijkheid aan duurzaamheid gerelateerde ontwikkelingen uit de markt, van klanten en toezichthouders te monitoren en binnen de SAB te bespreken. De SAB bestaat uit leden die afdelingen binnen de bank vertegenwoordigen, zijnde Treasury, Finance & Control, Legal, Corporate Affairs, Public Finance, Specialised Finance, Risk Management, Change & Information Management. De Chief Commercial Officer (CCO) is voorzitter van de SAB.

Eerste lijn

Binnen onze bank is de eerste lijn, met de afdelingen Public Finance, Specialised Finance en Treasury, verantwoordelijk voor het beheren van onze ESG-kansen en -risico's door middel van analyses, productontwikkeling en engagement met klanten. Daarnaast is de afdeling Finance & Control verantwoordelijk voor het meten van onze ESG-impact, en samen met Corporate Affairs is zij verantwoordelijk voor het rapporteren daarover. Corporate Affairs is ook verantwoordelijk voor het bankbrede strategieproces waar duurzaamheid een onmiskenbaar onderdeel van uitmaakt.

Tweede lijn

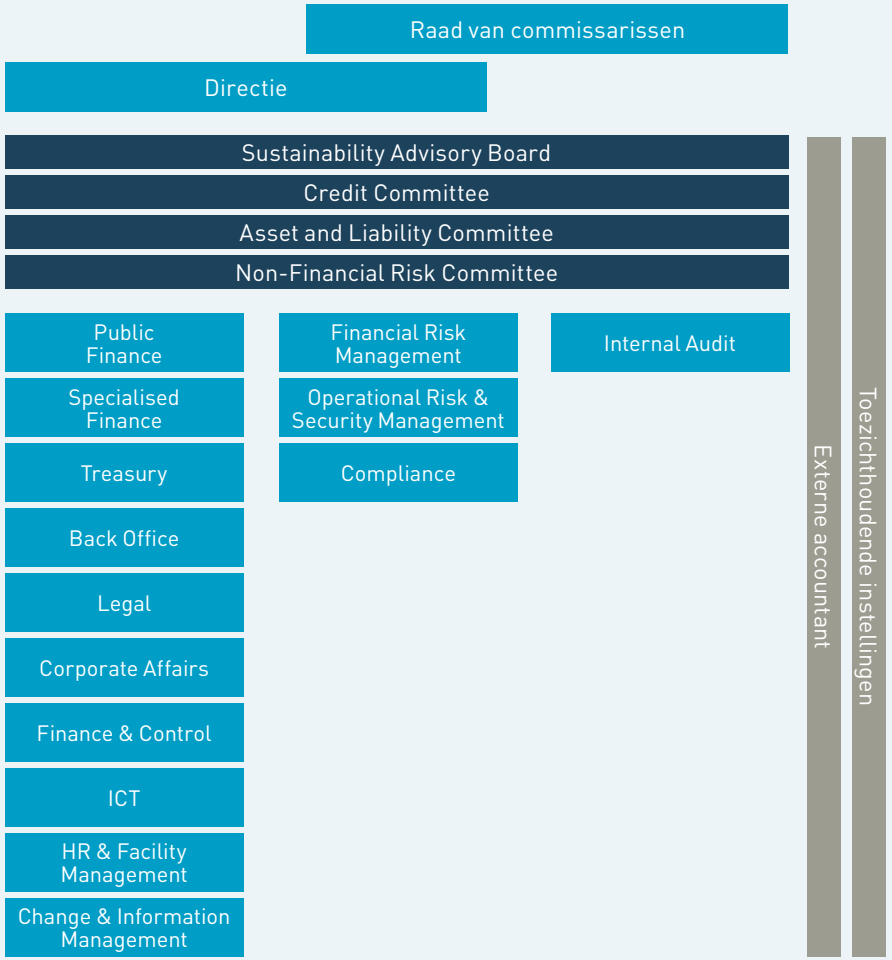
De tweede lijn, bestaande uit de afdelingen Financial Risk Management, Operational Risk Management en Compliance, houdt zich bezig met het monitoren en stellen van kaders en beleid met betrekking tot ESG-risico's, en met de naleving van wet- en regelgeving.

Derde lijn

De derde lijn bestaat uit Internal Audit. Die kijkt met een onafhankelijke bril naar onze interne processen en ook naar de processen op het gebied van duurzaamheid.

Externe partijen

De maatschappelijke en duurzame investeringsagenda van de Nederlandse publieke sector staat centraal in onze missie, visie en strategie.



2.3 VERANKERING IN DE MISSIE, VISIE EN STRATEGIE

De maatschappelijke en duurzame investeringsagenda van de Nederlandse publieke sector staat centraal in onze missie, visie en strategie.

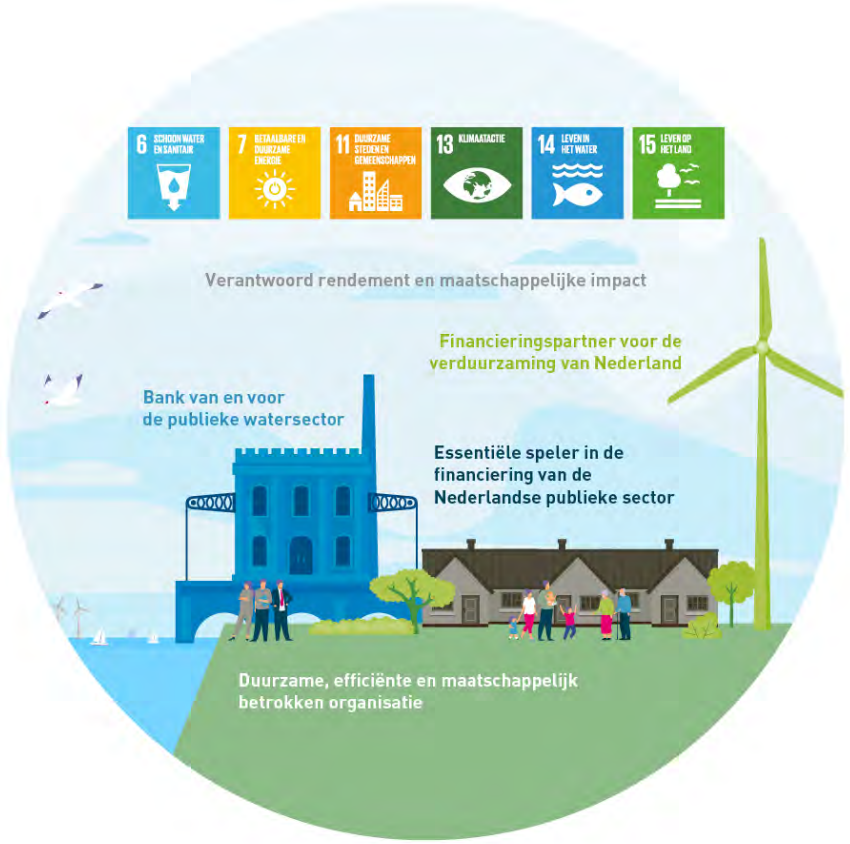
Missie en visie

Het is onze missie om samen met onze stakeholders te investeren in een waterbewuste en duurzame samenleving. Waterbewustzijn en duurzaamheid zitten in het DNA van onze bank. Wij willen een bijdrage leveren aan ecologische en sociaal-maatschappelijke doelen voor de lange termijn en zetten onze financieringskracht hier optimaal voor in.

Onze klanten bieden we passende en zo gunstig mogelijke financiering aan. Zo houden we de financieringslasten van de publieke sector laag en de verduurzaming van Nederland betaalbaar. Sinds de oprichting in 1954 richten we ons op een efficiënte en verantwoorde bundeling van de financieringsbehoeften van onze klanten. We zijn kosten- en risicobewust en maken gebruik van onze AAA/Aaa-ratings om goedkoop en duurzaam geld aan te trekken voor de publieke sector.

Waterbewustzijn en duurzaamheid zitten ook in het DNA van onze oprichters, de waterschappen. Klimaatadaptatie, klimaatmitigatie en het verbeteren van biodiversiteit behoren tot hun kerntaken en de waterschappen spelen een belangrijke rol in de energietransitie. Nog steeds zijn zij een van onze grootste

NWB BANK'S STRATEGIE



klantgroepen. Een andere grote klantgroep vormen de woningcorporaties, die in de verduurzaming ook een belangrijke rol spelen. Circa 30% van de Nederlandse woningen betreft sociale volkshuisvesting en de komende jaren investeren de woningcorporaties volop in klimaatneutrale nieuwbouw, het energiezuiniger maken van bestaande sociale huurwoningen en het laag houden van de sociale huren. Samen met de woningcorporaties, waterschappen, drinkwaterbedrijven en andere klanten werken we aan een samenleving waarin de huidige én toekomstige generaties goed en duurzaam kunnen leven.

Strategie

Onze strategie is te vangen in vijf thema's: drie pijlers, een fundament en een sluitstuk. De pijlers zijn 'Bank van en voor de publieke watersector', 'Essentiële speler in de financiering van de Nederlandse publieke sector' en 'Financieringspartner voor de verduurzaming van Nederland'. Ze hebben alle drie betrekking op kredietverlening, want we maken de meeste impact via onze klanten. Het fundament van de strategie is de 'Duurzame, efficiënte en maatschappelijk betrokken organisatie' die de bank streeft te zijn in alle geledingen. Net als onze klanten willen we het goede voorbeeld geven in duurzaam ondernemen. Het sluitstuk van de strategie is een 'Verantwoord en maatschappelijk rendement'.

DUURZAME WATERBANK

- Link met onze strategie
- Beleidsthema's
- Uitvoering in de primaire processen

3

3.1 LINK MET ONZE STRATEGIE

We maken de meeste impact met kredietverlening en investeringsactiviteiten. We helpen onze klanten om zo veel mogelijk maatschappelijke meerwaarde te creëren door passende en zo goedkoop mogelijke financiering te verstrekken die volledig aansluit bij ons duurzaamheidsbeleid.

Dit sluit aan bij de drie pijlers van onze strategie:

- Bank van en voor de publieke watersector

- Essentiële speler in de financiering van de Nederlandse publieke sector

- Financieringspartner voor de verduurzaming van Nederland

3.2 BELEIDSTHEMA'S

3.2.1 KLIMAATMITIGATIE

NWB Bank heeft zich in juli 2019 samen met vrijwel de gehele Nederlandse financiële sector gecommitteerd aan de klimaatdoelen van het kabinet. Sinds 2020 zijn banken, verzekeraars, pensioenfondsen en assetmanagers verplicht te rapporteren over de klimaatimpact van hun financieringen en beleggingen. Uiterlijk in 2022 moesten er actieplannen klaarliggen ter vermindering van de uitstoot van broeikasgassen en NWB Bank publiceerde als eerste bank haar klimaatactieplan. Onder klimaatimpact rekenen wij de CO_2-equivalentuitstoot van de bank als aandeel in de opwarming van de aarde. Klimaatmitigatie moet de uitstoot verlagen. De meeste aandacht richten wij op de uitstootreductie van CO_2e in onze kredietportefeuille. Dat neemt niet weg dat we ook aandacht hebben voor de uitstoot als gevolg van de interne bedrijfsvoering en andere financiële activiteiten.

Onze impact

Om de klimaatimpact van onze financieringen in kaart te brengen, maken we gebruik van de meetmethode van het Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF). De geharmoniseerde PCAF-methodologie biedt een raamwerk dat het bewustzijn over broeikasgasuitstoot vergroot en de transparantie in de rapportage hierover verbetert. In januari 2019 heeft NWB Bank zich officieel aangesloten bij dit platform. Detailinformatie over de klimaatimpact van de leningen is te vinden in het PCAF-rapport op onze website alsmede in het jaarverslag.

Doelstellingen en actie

In 2022 hebben we ons klimaatactieplan gepubliceerd, in 2024 hebben we deze herzien en omgevormd naar ons ESG transitieplan. We beschouwen het ESG transitieplan als een beleidsdocument wat richting geeft aan onze maatschappelijk verantwoorde kredietverlening. De voortgang hierop rapporteren we in ons jaarverslag. Het ESG transitieplan is goedgekeurd door de directie. In de basis komt het beleid erop neer dat we voor onze vijf meest relevante sectoren – waterschappen, woningcorporaties, gemeenten, zorginstellingen en drinkwaterbedrijven – CO_2e-reductiedoelstellingen per sector hebben opgesteld die aansluiten bij het internationale Parijsakkoord en de doelstellingen van de sector zelf. Daarnaast formuleren we per sector engagementdoelstellingen om te zorgen dat al onze relevante klanten voor 2030 op wetenschap gebaseerde CO_2e-reductiedoelstellingen hebben.

Samenwerking en kennis delen

Met het oog op klimaatmitigatie werken we veel met andere partijen samen. Dit doen we bijvoorbeeld met koepelorganisaties om de sectordoelstellingen van onze klantsectoren te verbeteren en waar mogelijk meer relevante data te ontsluiten. Met andere banken binnen de Nederlandse Vereniging van Banken werken we samen op het thema klimaat

en met andere banken binnen PCAF blijven we de meetmethode voor broeikasgasrapportage verbeteren, zodat de klimaatvoetafdruk van organisaties onderling te vergelijken is.

3.2.2 BIODIVERSITEIT

In 2020 hebben we ons gecommitteerd aan de Finance for Biodiversity Pledge. Daarmee hebben we toegezegd om voor 2024 onze impact op biodiversiteit te documenteren. Ook houdt dit de belofte in kennis over biodiversiteit te delen, doelen te stellen om onze negatieve invloed te verminderen en er publiekelijk over te rapporteren. Onder biodiversiteit verstaan wij de variatie in levende organismen, met inbegrip van terrestrische, mariene en andere aquatische ecosystemen en de ecologische complexen waarvan zij deel uitmaken. Het omvat diversiteit binnen soorten, tussen soorten en van ecosystemen. Doelstellingen en acties hierop hebben wij geformuleerd in ons ESG transitieplan.

Onze impact

De grootste veroorzakers van biodiversiteitverlies wereldwijd zijn verandering van landgebruik, bovenmatig gebruik van natuurlijke bronnen, klimaatverandering, vervuiling en invasieve soorten. De sectoren die wij financieren worden hierdoor beïnvloed of oefenen er invloed op uit. Zo ondervinden waterschappen veel last van invasieve soorten als de Japanse duizendknoop en Amerikaanse rivierkreeft en helpen zij deze bestrijden met een positieve impact op de biodiversiteit. We voeren een separaat beleid op klimaatmitigatie voor de sectoren die we financieren, gericht op vermindering van het verlies van biodiversiteit. Negatieve impact kan zich voordoen bij de financiering van drinkwaterbedrijven, omdat die in sommige gevallen water onttrekken in de buurt van natuurgebieden.

Doelstellingen en actie

Onze acties met betrekking tot biodiversiteit worden, net zoals onze acties op klimaatmitigatie, omschreven in ons ESG transitieplan. In de basis komt het erop neer dat we voor onze vijf meest relevante sectoren – waterschappen, woningcorporaties, gemeenten, zorginstellingen en drinkwaterbedrijven – biodiversiteitsdoelen per sector hebben opgesteld die aansluiten bij het internationale Kunming Montreal Protocol, Europese en Nederlandse wet- en regelgeving en de doelstellingen van de sector zelf. Daarnaast formuleren we per sector engagementdoelstellingen om te zorgen dat al onze relevante klanten voor 2030 natuurdoelstellingen hebben.

3.2.3 KLIMAATADAPTATIE

Nederland heeft te maken met vier trends door klimaatverandering: het wordt warmer, droger en natter en de zeespiegel stijgt. Klimaatadaptatie beslaat die activiteiten die ons voorbereiden op de gevolgen van klimaatverandering, zoals water vasthouden als het droog is en afvoeren als het nat is. Het financieren van maatregelen voor klimaatadaptatie behoort tot onze kerntaken, aangezien NWB Bank van oudsher financier van de waterschappen is. Zij zorgen voor bescherming tegen overstromingen, pompen overtollig water weg en proberen water vast te houden voor droge periodes. Klimaatadaptatie raakt ook onze andere klantengroepen, welke in toenemende mate te maken krijgen met klimaatadaptieve uitdagingen zoals droogte, wat kan leiden tot funderingsproblematiek voor huizen van woningcorporaties. Klimaatadaptatie gaat hand in hand met een gezondere biodiversiteit. Groene gebieden zijn immers beter in staat bij hevige regenval grote hoeveelheden water op te nemen en water vast te houden voor drogere periodes.

3.2.4 MENSENRECHTEN

We onderschrijven dat mensenrechten universele waarden zijn en hebben als onderneming de plicht die te respecteren. Het zijn rechten die ieder mens toekomen en de grondslag vormen voor alle rechten die in wetten en richtlijnen zijn vervat. Mensenrechten gelden overal, altijd en voor iedereen.

We zijn met onze kredietverlening uitsluitend actief in Nederland en de klantenkring bestaat voornamelijk uit decentrale overheden – waterschappen, gemeenten en provincies – en instellingen onder garantie van (decentrale) overheden, zoals woningbouwcorporaties en zorginstellingen. De negatieve impact van onze activiteiten en die van onze klanten op mensenrechten is daardoor beperkt, wat niet wegneemt dat we onze

verantwoordelijkheid op dit gebied erkennen. Vandaar dat wij sociale risico's, waar bijvoorbeeld de impact op consumenten deel van uitmaakt, meenemen in ons kredietverleningsproces.

Via onze kredietverlening aan woningcorporaties hebben we ook positieve impact op mensenrechten. Met de leningen die we aan woningcorporaties verstrekken dragen we bijvoorbeeld bij aan voldoende sociale huisvesting wat bijdraagt aan het recht op adequate huisvesting. Negatieve impact kan wel voorkomen in de keten, bijvoorbeeld bij het winnen van schaarse grondstoffen die nodig zijn voor wind en zonenparken. Om deze risico's te mitigeren passen we een toets op de equator principles toe bij onze projectfinancieringen.

3.2.5 VERANTWOORD EN MAATSCHAPPELIJK KLANTBELEID

We streven verantwoord en maatschappelijk rendement na en geen winstmaximalisatie. Dit betekent dat we maatschappelijke voorzieningen tegen zo laag mogelijke kosten financieren. Zo vergroten we het maatschappelijk rendement, houden we de lasten voor de burger laag en blijft de verduurzaming betaalbaar.

Het komt voor dat we producten of diensten niet leveren terwijl daar wel vraag naar is. In ons goedkeuringsproces maken we een afweging van de risico's van een product, waaronder ook ESG-risico's, zowel voor de klant als voor de bank. Hieruit kan volgen dat er ongewenste risico's aan kleven en wij daarom besluiten een product niet aan te bieden.

Een ander voorbeeld waaruit blijkt dat NWB Bank niet streeft naar winstmaximalisatie is de financiering van klanten met een beperkte financieringsvraag. Gezien onze compacte organisatie is het bewerkelijk om hen efficiënt te bedienen. De tijd die een analyse van de sector en klanten vergt staat vaak niet in verhouding met de omvang van de lening. Te denken valt aan financieringsvragen van amateur sportverenigingen. Indien we alle kosten voor een kredietanalyse vertalen in een kredietopslag, zou dit tot veel hogere opslagen leiden. Vanwege onze maatschappelijke rol helpen we ook deze klanten.

3.3 UITVOERING IN DE PRIMAIRE PROCESSEN

3.3.1 KLANTINITIATIE EN -REVISIE

Ongeacht het risicoprofiel hanteren we zowel bij nieuwe klanten als periodiek bij bestaande klanten ons beleid voor customer due diligence (CDD). Dit om, onder andere, witwassen, terrorismefinanciering en het omzeilen van sancties te bestrijden. Op grond van het IMVO-convenant en de OESO-richtlijnen toetsen wij als onderdeel van de CDD-procedure de daadwerkelijke en mogelijke negatieve impact van activiteiten van onze klanten en hun waardeketen ten aanzien van mensenrechten met het doel misstanden te beperken of, beter nog, te voorkomen. Daarnaast toetsen we de activiteiten van klanten op de uitsluitingscriteria zoals benoemd onder 3.3.2.

Het CDD-beleid is gericht op klanten (en hun waardeketen) aan wie we krediet verstrekken, partijen waarvan we rentedragende waardepapieren kopen voor de liquiditeitsportefeuille en financiële tegenpartijen waarmee we derivatentransacties afsluiten. Voordat een transactie met een nieuwe klant plaatsvindt, doorlopen we altijd het CDD-beleid. We verzamelen informatie en maken aan de hand van die informatie een risicobeoordeling. Zodra deze akkoord is bevonden, is de klant gevalideerd en kan de transactie doorgang vinden. Bij bestaande klanten voeren wij periodiek een CDD-review uit. Alle nieuwe klantgroepen en producten

doorlopen een zogenoemd Product Approval and Review Process (PARP). Indien we daarbij grote ESG-risico's constateren, ondernemen we geen activiteiten in deze sector. De verantwoordelijke medewerkers van de bank krijgen regelmatig training in customer due diligence.

3.3.2 DUURZAME KREDIETVERLENING

We verstrekken financiering aan partijen in de Nederlandse publieke en semipublieke sector, zoals waterschappen, gemeenten, woningcorporaties, zorginstellingen, drinkwaterbedrijven en regionale netbeheerders. Sinds enkele jaren zijn we ook actief in de financiering van publiek-private samenwerking, exportkredietverlening en duurzame energie.

Kredietbeoordeling

Bij de kredietbeoordeling van nieuwe financieringen en bij de jaarlijkse revisie van bestaande financieringen beoordelen we ook de ESG-prestaties, -risico's en -kansen. Relevante duurzaamheidsvariabelen voor de kredietscore en materiële onderwerpen voor de ESG-beoordeling worden jaarlijks per sector bepaald door krediet-, risico- en duurzaamheidsanalisten. Hiermee wegen we zowel de ESG-risico's van een klant als de positieve bijdrage die een klant kan hebben aan de duurzame transitie.
De kredietscore en duurzaamheidsbeoordeling bestaan onder meer uit:

- klimaat-, milieu- en biodiversiteitsimpact;
- bewuste omgang met energie en materialen;
- fysieke en transitierisico's;
- sociale impact;
- bestuurlijke verantwoordelijkheid.

Bij de financiering van projecten zoals Publiek-Private Samenwerking (PPS) en duurzame energie worden additioneel op het bovenstaande de richtlijnen van de Equator Principles toegepast om eventuele sociale en milieurisico's in de afweging mee te nemen. Deze aanvullende analyse verrichten wij omdat we, anders dan bij balansfinanciering, rechtstreeks kunnen toetsen voor welke activiteiten de financiering gebruikt wordt en omdat we vooraf hebben geconstateerd dat de ESG-risico's bij deze projecten relatief groter zijn.

We financieren ook exportkredieten onder staatsgarantie, waarbij Atradius is gemandateerd om namens de staat op te treden. Bij zo'n financiering voert het Export Credit Agency (ECA) een duurzaamheidsanalyse uit aan de hand van OESO-richtlijnen en de arbeidsnormen van de ILO. We ontvangen de uitkomsten en nemen die mee in onze eigen oordeelsvorming. Bij zowel balans- als projectfinanciering zijn ESG- en duurzaamheidsaspecten onderdeel van de vastgestelde kredietwaardigheid van klant of project. Hiermee kunnen deze aspecten de financieringsafweging en financieringslimiet beïnvloeden.

Continu in dialoog met klanten

We voeren continu gesprekken met klanten en overige belanghebbenden over duurzaamheid, ook wel engagement genoemd. Dit doen we met (inhoudelijke) bijdragen aan evenementen, overleg met koepelorganisaties en het verstrekken van inzichten en data aan klanten. De meeste van deze gesprekken vinden plaats met klanten bij wie we de grootste (financiële) blootstelling hebben of die in het oog springen op bepaalde onderwerpen. Aan de orde komen beleid, strategie en prestaties op het gebied van duurzaamheid, maar ook de grootste ESG-risico's en -uitdagingen. Duurzame kredietverlening komt ook aan bod en de inzichten die wij verwerven in deze klantgesprekken gebruiken we bij kredietbeoordelingen en sectoranalyses.

Tot slot heeft NWB Bank leningstandaarden voor bepaalde klantgroepen die de mogelijkheid bieden om duurzaamheidsinformatie op te vragen bij klanten. In de leningdocumentatie voor onze projectfinanciering staan clausules over sociale en milieuaspecten zoals vereist onder de Equator Principles.

Uitsluitingscriteria

Onze financieringsactiviteiten zijn vastgelegd in de statuten en partijen die niet binnen dit statutaire kader passen komen niet in aanmerking voor financiering. Feitelijk zijn hiermee de uitsluitingscriteria geformuleerd. De uitsluitingscriteria dienen als

verduidelijking hiervan en gelden ook voor onze liquiditeitsportefeuille. We passen deze criteria op voorhand toe bij nieuwe leningen en evalueren de lijst met uitsluitingen elke twee jaar:

- Productie, handel, opslag of commercieel transport van aanzienlijke hoeveelheden gevaarlijke chemicaliën of gebruik op commerciële schaal van gevaarlijke chemicaliën of fossiele brandstoffen. Gevaarlijke chemicaliën zijn onder meer, radioactieve materialen, pesticiden/herbiciden en ozonafbrekende stoffen.
- Productie of activiteiten die mensenrechten schenden.
- Activiteiten die het voortbestaan of functioneren van (onderdelen van) de publieke sector-klanten in gevaar brengt. Het voortbestaan of functioneren van (onderdelen) van de publieke sector kan in gevaar komen bij bijvoorbeeld: activiteiten die leiden tot waterschaarste, activiteiten die de (fysieke of digitale) toegang tot publieke instellingen in gevaar brengt en activiteiten die onaanvaardbare fysieke klimaatrisico's tot gevolg hebben.
- Activiteiten die aantoonbaar de vernietiging van gebieden en soorten met hoge beschermingswaarde tot gevolg hebben. Zoals bijvoorbeeld biomassa centrales die gebruik maken van niet duurzame biomassa.
- Activiteiten in de mijnbouwindustrie met uitzondering van aardwarmte.
- Kansspelen, casino's en gelijkwaardige ondernemingen.
- Productie of handel in controversiële wapens, alcoholische dranken, bont, pornografie of tabak.
- Niet-duurzame landbouw activiteiten.

Sustainability linked loans

Essentieel onderdeel van onze strategie is de bijdrage aan de transitie naar een duurzamere maatschappij. Om verdere verduurzaming bij onze klanten te bewerkstelligen en ons beleid ten uitvoer te brengen, bieden we klanten de mogelijkheid om aan duurzaamheid gekoppelde leningen af te sluiten, ook wel sustainability linked loans (SLL) genoemd. Met deze leningen kunnen zij rentekortingen krijgen bij goede duurzaamheidsprestaties, conform vooraf overeengekomen doelstellingen geformuleerd in de aanvullende leningsvoorwaarden.

3.3.3 DUURZAME FUNDING

Om in de langetermijnkredietverlening te voorzien, is de uitgifte van ESG-obligaties een onmisbaar onderdeel in de bedrijfsvoering van NWB Bank. In aanvulling op de traditionele investeringsafwegingen, zoals investeringsveiligheid en op risico afgestemde opbrengsten, kopen investeerders deze obligaties om klimaatvriendelijke en maatschappelijke projecten te steunen binnen hun investeringsmandaat. Door deze uitgifte blijven we investeerders trekken en vergroten we het marktbereik van ESG-obligaties. Het onderstreept onze rol als robuuste en duurzame financiële partner voor de Nederlandse publieke sector.

Aangezien wij als bank obligaties aan toonder uitgeven, is vaak onbekend wie deze obligaties precies houden. Bij uitgifte hebben we weliswaar inzage in het orderboek en wordt een screening gedaan naar het duurzame karakter van de initiële investeerders, we geven voorrang aan de meer duurzame investeerders als dat kan, maar de obligaties zijn verhandelbaar zonder tussenkomst van de bank. Zodoende is het mogelijk dat onze obligaties in handen komen van instanties die niet duurzaam ondernemen. NWB Bank heeft zich gecommitteerd aan de doelstelling om elk jaar minimaal 33% van de eigen financieringsbehoefte in te vullen met de uitgifte van ESG-obligaties.

Waterobligaties

We geven sinds 2014 waterobligaties (Green bonds) uit. De opbrengsten van deze ESG-obligaties gaan naar de financiering van projecten van waterschappen voor onder andere klimaatmitigatie, klimaatadaptatie en biodiversiteit. Om investeerders inzicht te geven in het gebruik van hun gelden publiceren we jaarlijks een Green Bond Newsletter. Dit uitgebreide verslag toont met prestatie-indicatoren hoe de waterschappen bijdragen aan duurzaamheid.

SDG-Housing obligaties

Sinds 2017 financieren we ook de activiteiten van woningcorporaties met ESG-obligaties, in eerste instantie met Affordable Housing Bonds. De opbrengsten daarvan zijn bestemd voor de financiering van sociale

woningbouw. In 2019 hebben we het raamwerk van de obligaties aangepast en uitgebreid naar de SDG-huisvestingobligatie (SDG Housing Bond), om ook recht te doen aan de inspanningen van woningcorporaties voor duurzaamheid. Sindsdien is deze ESG-obligatie gelinkt aan een aantal Sustainable Development Goals van de Verenigde Naties. Ieder jaar publiceren we een Social Bond Newsletter om investeerders inzicht te geven hoe hun gelden zijn gebruikt. In dit uitgebreide verslag staat eveneens hoe deze obligaties bijdragen aan het bereiken van de Sustainable Development Goals.

Sommige investeerders maken op hun beurt gebruik van onderzoekbureaus om de uitgevers van obligaties te beoordelen, waaronder NWB Bank. De bank doet haar voordeel met dit onderzoek naar duurzaamheidsbeleid en transparantie: het houdt ons scherp. Zodoende kan het beleid van duurzame beleggers omgekeerd ook van invloed zijn op onze funding.

3.3.4 MANAGEMENT DUURZAME LIQUIDITEITSPORTEFEUILLE

Bij de aanschaf van rentedragende waardepapieren hanteren we dezelfde kwaliteitseisen als voor kredietverlening aan de Nederlandse publieke sector. Dit beperkt zich tot:

- obligaties uitgegeven door (of onder garantie van) de Nederlandse (decentrale) overheid of een Europese overheid;
- obligaties uitgegeven door Nederlandse *promotional* banken, zijnde BNG Bank en FMO;
- obligaties uitgegeven door Europese supranationale instellingen en multilaterale ontwikkelingsbanken;
- Nederlandse *covered bonds* met als onderpand woninghypotheken;
- Nederlandse securitisaties met onderliggend woninghypotheken onder Nationale Hypotheek Garantie (NHG).

Alle instellingen die niet binnen bovenstaand kader passen komen niet in aanmerking voor opname in onze liquiditeitsportefeuille. Feitelijk zijn hiermee de uitsluitingscriteria geformuleerd, de onderstaande uitsluitingscriteria zijn een verduidelijking hiervan. Daarnaast hanteren we specifieke duurzaamheidseisen voor onze liquiditeitsportefeuille. Ons beleid in dezen beslaat de volgende onderdelen:

1. We streven ernaar om altijd voor minimaal € 150 miljoen aan ESG obligaties in portefeuille te hebben.
2. We hanteren voor onze liquiditeitsportefeuille per security een minimum duurzaamheidsscore. Dit is een ESG-score van 50 (Prime) op basis van de systematiek van ISS ESG. Als een score niet beschikbaar is, kijken we naar een mogelijke Sustainalytics rating afhankelijk van de score die een security eventueel wel heeft.
3. Als de ESG-score van de uitgevende instantie niet beschikbaar is, zullen we die benaderen om ernaar te vragen en verzoeken een eventuele interne ESG-score publiekelijk beschikbaar te stellen. In het geval een obligatie-uitgever geen ESG-score heeft, moedigen we deze aan een score te verkrijgen. Dit om algemene verantwoording ten aanzien van duurzaamheid te vergroten.
4. We sluiten bepaalde overheden, financiële instellingen en activiteiten uit op basis van de criteria die hieronder beschreven staan.

Uitsluitingscriteria overheden

Met behulp van openbare lijsten, die landen rangschikken op een aantal ESG-gerelateerde kwesties, sluit NWB Bank een aantal landen uit op basis van een gebrek aan fundamentele politieke vrijheden en burgerrechten (vrijheid van de wereldlijst), corruptie (corruptieperceptie-index) en score op SDG's (SDG-index):

- Score op democratische vrijheden onder de 70. We gebruiken hiervoor de op het moment van analyse meest recente *freedom in the world data* van Freedom House.
- Corruptieperceptie-indexscore onder de 65. We gebruiken hiervoor de op het moment van analyse meest recente Corruption Perception Index van Transparency International.

- Sustainable Development Index-score onder de 70. Voor deze score gebruiken we het meest recente Sustainable Development Report van de Verenigde Naties.

Uitsluitingscriteria financiële instellingen

- Deelnemingen aangehouden door banken van ten minste 50% of strategische deelnemingen in bedrijven die minstens 5% van hun jaaromzet genereren met een of meer van de producten of activiteiten die onder onze uitsluitingscriteria vallen zoals geformuleerd onder 3.2.2.
- Financiële instellingen waarin wij investeren en die betrokken raken bij een schandaal omtrent een of meer van onze uitsluitingscriteria.

3.3.5 ESG-RISICOMANAGEMENT

ESG-risico's zijn risico's die een negatieve financiële impact hebben op NWB Bank door huidige of toekomstige impact van ESG-factoren op onze tegenpartijen of activa of waar de bank een negatieve impact heeft door haar activiteiten op ESG-factoren. Het concept van dubbele materialiteit is hierin meegenomen, aangezien de bank kan worden geraakt door ESG-risico's via onze tegenpartijen of activa (outside-inperspectief), maar ook via deze tegenpartijen of activa een impact kan hebben op ESG-factoren (inside-outperspectief). ESG-risico's manifesteren zich in traditionele financiële en niet-financiële risico's, zoals krediet-, rente-, operationele en strategische risico's. NWB Bank neemt deze ESG-risico's expliciet mee in haar organisatiebestuur, strategie en risicomanagementcyclus.

De verantwoordelijkheid voor ESG-risicomanagement ligt bij de Chief Risk Officer (CRO) en wordt gecoördineerd vanuit de tweede lijn, binnen de afdeling Financial Risk Management. Dit laat onverlet dat het een bank-brede taak is waarbij de gehele directie en organisatie betrokken is. Verschillende procedures en processen binnen risicomanagement zijn gericht op het identificeren, monitoren, adresseren en managen van ESG-risico's. Deze procedures en processen zijn vastgelegd in diverse beleidsdocumenten en in het ESG-risicomanagementraamwerk. Hierbij wordt nauwlettend aangesloten bij de meest recente prudentiële en niet-prudentiële regelgeving op het gebied van duurzaamheid en risicomanagement.

De jaarlijkse ESG-risicoidentificatie en materialiteitsassessment identificeert onze materiële ESG-risico's, welke kunnen voortkomen uit klimaatverandering, natuurdegradatie maar ook sociale en governance aspecten. Aan de hand van stresstests en scenarioanalyses beoordelen we de impact van ESG-risico's op onze bank en klanten nog verder, op de korte (<3 jaar), middellange (3-<10 jaar) en lange (10> jaar) termijn. Uitkomsten hiervan nemen we mee in jaarlijkse strategische processen, waaronder de ICAAP en ILAAP en de strategiecyclus van de bank. Vervolgens monitoren we deze risico's aan de hand van *key risk indicators* in het Risk Appetite Statement, kredietrisicomonitoring en door middel van klantbeoordelingen en sectoranalyses. Hierover is meer te lezen onder 3.2.1. en 3.2.2. NWB Bank streeft transparantie op het gebied van duurzaamheid na, en wij rapporteren over ons ESG-risicomanagement in onder andere ons jaarverslag, onze Pillar III rapportages en ons ESG transitieplan.

Naast ESG-risicomanagement, is de tweede lijn ook verantwoordelijk voor het naleven van wet- en regelgeving op het gebied van duurzaamheid. Zo coördineert Compliance de Systematische Integriteitsrisicoanalyse (SIRA) Met de SIRA identificeren we integriteitsrisico's (ook met betrekking tot ESG) en beoordelen we de mate waarin die beheersbaar zijn. Waar nodig volgt er actie, die het Non-Financial Risk Committee van de bank monitort. Gedurende dit intensieve proces is er grote betrokkenheid van management en directie. Directie en raad van commissarissen ontvangen een rapportage, om gericht te sturen op de beheersing van integriteitsrisico's inclusief ESG.

INTERNE BEDRIJFSVOERING

- Link met onze strategie
- Beleidsthema's
- Uitvoering in de organisatie

4

4.1 LINK MET ONZE STRATEGIE

Het fundament onder onze strategie is de duurzame, efficiënte en maatschappelijk betrokken organisatie die we zijn. In dit hoofdstuk staat de interne bedrijfsvoering centraal. Met duurzaamheid willen we het goede voorbeeld geven.

4.2 BELEIDSTHEMA'S

4.2.1 MILIEU

De interne bedrijfsvoering is erop gericht het milieu te beschermen, onder andere door de milieu-impact van de eigen activiteiten te meten en managen en zo de voetafdruk van de organisatie te reduceren. We kopen energie in van hernieuwbare bronnen en compenseren ons gasverbruik met de aankoop van duurzaamheidscertificaten.

4.2.2 MAATSCHAPPELIJK VERANTWOORDE ORGANISATIE

Onze medewerkers zijn maatschappelijk betrokken. Zowel binnen als buiten werktijd nemen zij deel aan activiteiten en projecten die ten goede komen aan de samenleving. Neem Bank voor de klas, waarbij medewerkers en directie gastlessen geven aan kinderen in groep 6, 7 en 8 van de basisschool. Ook zijn medewerkers actief bij vrijwilligersinitiatieven als NLdoet.

4.2.3 PRIVACY EN DATAVEILIGHEID

Ons uitgangspunt is om zo min mogelijk privacygevoelige data te verzamelen. Door aan de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) te voldoen, borgen we dat we op een eerlijke en transparante wijze data verzamelen en verwerken, uitsluitend voor de daarvoor beoogde doeleinden, en dat we bij privacyschendingen de betrokken personen en organisaties informeren. Ons beleid voor dataveiligheid en privacy is van toepassing op onze volledige bedrijfsvoering en het privacystatement geldt voor alle partijen die met ons samenwerken. Een deel van dit beleid is terug te vinden in het privacystatement op onze website.

Om er zeker van te zijn dat data-uitwisseling met derde partijen op veilige wijze verloopt, hebben we een verwerkersovereenkomst. Daarin staat de vereiste dat derden maximale dataveiligheidsmaatregelen en adequate technische en organisatorische maatregelen nemen om een goed niveau van dataveiligheid te garanderen naargelang het risico. We ontwikkelen een training om ons beleid voor privacy en dataveiligheid verder uit te dragen onder de medewerkers. We hebben een op zichzelfstaand privacy en dataveiligheid beleid, dat is terug te vinden op onze website onder privacy statement.

4.2.4 VERANTWOORD PERSONEELSBELEID

Onze medewerkers zijn cruciaal om de missie van de bank te doen slagen. Een breed personeelsbeleid moet het medewerkerswelzijn borgen, met onderwerpen die we hieronder toelichten.

Diversiteit en inclusie

NWB Bank is een inclusieve organisatie. We omarmen de verscheidenheid van medewerkers en streven naar een evenwichtige samenstelling van het personeelsbestand,

waarin medewerkers elkaar aanvullen. Zie voor een verdere toelichting het diversiteits- en inclusiebeleid op onze website. Als onderdeel van dit beleid ondernemen we activiteiten om een diverse, open en inclusieve bedrijfscultuur te stimuleren. Om culturele inzichten en bewustwording mee te geven tijdens het dienstverband, schenken we jaarlijks aandacht aan Diversity Day met een presentatie of training voor medewerkers over diversiteit en inclusie. Vanuit de Cao Banken kunnen medewerkers een verzoek indienen om een algemeen erkende feestdag te ruilen voor een eigen feest en/of geloofsdag. Ook bij de werving van nieuwe medewerkers staan we open voor iedereen. We streven ernaar iedereen dezelfde kansen te bieden en daarom hanteren wij een eenduidig werving en selectieproces. Bij de werving van nieuwe medewerkers en in de vacaturetekst, wordt onze inclusieve organisatie benadrukt en worden geïnteresseerden die niet aan alle gevraagde eisen voldoen, uitgenodigd om evengoed te solliciteren. We hebben een buddyprogramma, waarbij nieuwe medewerkers worden gekoppeld aan een collega van een andere afdeling, die de gang van zaken bij de bank verder toelicht en bij wie de nieuwe medewerker terecht kan met vragen.

Door in 2023 het Charter Diversiteit van de SER te ondertekenen, verstevigen we ons diversiteits- en inclusiebeleid. We hebben concrete doelen en acties geformuleerd om inclusiviteit nog meer uit te dragen en te vergroten. Onze betrokkenheid op dit thema wordt bevestigd door het bereiken van een vrouw-man ratio van minimaal 30% in managementposities.

Werving en selectie

NWB Bank staat open voor iedereen, ongeacht geslacht, leeftijd, geloofsovertuiging, culturele achtergrond, arbeidsbeperking of seksuele geaardheid. We willen dat ons personeelsbestand zo veel mogelijk een afspiegeling vormt van de samenleving en bieden iedereen dezelfde kansen. Bij de werving van medewerkers en in vacatureteksten benadrukken we de inclusieve organisatie en nodigen we geïnteresseerden die niet aan alle eisen voldoen uit om vooral ook te solliciteren. Bij gelijke geschiktheid gaat de voorkeur uit naar kandidaten die de diversiteit van het medewerkersbestand vergroten. Op de Werken bij NWB Bank site staat uitgelegd hoe ons werving-en-selectieproces verloopt. Daarmee laten we zien dat iedereen die bij ons solliciteert op eenzelfde manier behandeld wordt en kansen heeft. We zetten verschillende kanalen in om geschikte kandidaten te werven, zoals LinkedIn, Indeed, onze Werken bij website en waar nodig Werving & selectie bureaus. Daarnaast hebben we een corporate recruiter die ook proactief kandidaten benadert.

Flexibel werken

Wij bieden medewerkers de flexibiliteit om plaats- en tijdsonafhankelijk te werken door het aanbieden van een hybride werkregeling, hetgeen bijdraagt aan een positieve werkbeleving. Medewerkers betrokken bij de operationele transactieprocessen werken vanwege veiligheid vanuit kantoor. De bank faciliteert middelen en een budget waarmee een arbo verantwoorde thuiswerkplek kan worden gerealiseerd.

Onze medewerkers kunnen gebruikmaken van regelingen voor (bijzonder) verlof, zoals de wettelijke regelingen voor ouderschapsverlof en zorgverlof. Verdere afspraken liggen vast in de Cao Banken, waaronder een extra aanvulling op het betaald ouderschapsverlof en aanvullend geboorteverlof en in ons personeelsbeleid. Medewerkers kunnen extra verlof (ver)kopen en er is een regeling voor onbetaald verlof.

Vrijheid van vereniging en medezeggenschap

Vrijheid van vereniging is verankerd in de Nederlandse grondwet, zodat medewerkers vrij zijn zich aan te sluiten bij vakbonden. De vakbonden zijn betrokken bij de Cao Banken en vertegenwoordigen de belangen van de medewerkers bij zaken als salariëring, pensioen, diversiteit op de werkvloer en ontwikkeling. Het officiële overlegorgaan tussen directie en medewerkers is de ondernemingsraad (OR). De directie voert gemiddeld vier keer per jaar formeel overleg met de OR.

Medewerkerstevredenheid

Om feedback van medewerkers te verkrijgen, voeren wij medewerkerstevredenheid- en werkbelevingsonderzoeken uit. Deze onderzoeken richten zich op de ervaring van medewerkers over

hun werk en de bank. Medewerkers worden door een vragenlijst rond verschillende onderwerpen geleid zoals tevredenheid, betrokkenheid, invloed, werkdruk en veiligheid. De resultaten van het onderzoek worden intern besproken en er wordt een actieplan opgesteld om de situatie verder te verbeteren op specifieke gebieden.

Persoonlijke ontwikkeling en training

Wij stimuleren al onze medewerkers om hun kennis en vaardigheden te ontwikkelen zodat zij optimaal kunnen bijdragen aan het realiseren van onze strategische doelen. Managers en medewerkers zijn dan ook regelmatig samen in gesprek over hun doelstellingen, rekening houdend met de kerncompetenties van de bank en de competenties die nodig zijn voor de uitvoering van de functie. De herziene prestatiemanagementcyclus die in 2024 is gestart (kick-off, minimaal twee catch-ups en eindejaarsevalutie) stelt de medewerker centraal en brengt focus op feedback vragen en ontvangen van collega's waarmee wordt samengewerkt.

Wij maken gebruik van HR-instrumenten zoals strategische personeelsplanning (SPP) en talentmanagent (9 grid). Deze instrumenten geven inzicht in de langetermijn behoeften van de organisatie en het ontwikkelingspotentieel van medewerkers. Dit helpt ons bij het managen en ontwikkelen van talent binnen de organisatie en het managen van eventuele personeelsgerelateerde risico's. Leidinggevenden moedigen medewerkers aan om hun kennis en vaardigheden te blijven ontwikkelen door regelmatig opleidingen en trainingen te volgen. De bank stelt elk jaar een ruim opleidingsbudget beschikbaar. Daarnaast bieden wij mogelijkheden voor interne doorgroei en stellen we openstaande vacatures eerst open voor interne medewerkers. De bank heeft een leiderschapsprogramma opgezet voor het management en teamleads (beschikbaar voor fulltime en parttime leidinggevenden en leidinggevenden met een tijdelijk contract). Leidinggevenden blijven zich daarnaast ontwikkelen met op maat aangeboden trainingen.

Medewerkers hebben een actieve rol in hun eigen ontwikkeling. Naast deze individuele ontwikkeling zijn er ook bankbrede trainingen beschikbaar, zowel voor fulltime, parttime als tijdelijke medewerkers, over bijvoorbeeld beeldschermwerken, de ergonomie van de werkplek en breinvriendelijk werken en daarnaast voor bepaalde doelgroepen kennis specifieke trainingen op het gebied van customer due diligence, integriteit en de Wet ter voorkoming van witwassen en financieren van terrorisme (Wwft). We stellen vast waar kennistekorten zijn in duurzaamheid en ontwikkelen waar nodig eigen trainingsmateriaal. Zoals de cursus biodiversiteit om medewerkers basiskennis te verschaffen over dit onderwerp.

Met de groei van de organisatie is aandacht voor cultuur en inwerken belangrijk. Om nieuwe medewerkers, zowel fulltime als parttime medewerkers, goed te laten starten, volgen zij drie inwerk dagdelen. Daarbij is er uitgebreid aandacht voor het 'three lines model, risk awareness en compliance. Nieuwe medewerkers krijgen hiermee een eenduidig en algemeen inzicht in de bank. Na ongeveer 3 maanden hebben directie en collega's die in dezelfde periode zijn gestart een informele 100-dagen lunch waarbij zij eerste ervaringen en feedback delen met de directieleden. Rondom het thema cultuur worden jaarlijks de Samen NWB dagen georganiseerd. Deze dagen staan in het teken van verbinding.

Gelijke beloning

Ons beloningsbeleid is zo vormgegeven dat het de maatschappelijke rol weerspiegelt die wij als bank hebben van en voor de publieke sector. Daar hoort een gematigd en helder beloningsbeleid bij die past bij de strategie, risicoprofiel en risicobereidheid van de bank. Wij houden ons aan de collectieve arbeidsovereenkomst voor de banksector en voldoen aan de nationale en internationale wet- en regelgeving. Wij hebben geen niet-betaalde beloningsinstrumenten voor medewerkers. Het beleid is onverkort van toepassing op alle medewerkers, ongeacht functie, geslacht en niveau. Wij geven gelijke beloning aan medewerkers die in vergelijkbare functies werken. Wij keren geen variabele beloning uit aan medewerkers en directie. Aandacht voor gelijke beloning voor medewerkers werkzaam in vergelijkbare functies blijft belangrijk. In 2025 zullen wij een functiehuis inrichten dat bijdraagt aan transparante en gelijke beloning. Het beloningsbeleid draagt zo bij

aan het aantrekken en behouden van gekwalificeerd en deskundig personeel ons om de lange termijn doelstellingen van onze bank, gericht op lange termijn waardecreatie, te verwezenlijken.

Onderzoek loonkloof

NWB Bank heeft in 2022 onderzoek gedaan of een loonkloof bestaat tussen mannelijke en vrouwelijke medewerkers. Uit dit onderzoek blijkt dat de bank mannen en vrouwen gelijk beloont. Aandacht voor gelijke beloning voor medewerkers werkzaam in vergelijkbare functies blijft belangrijk en heeft daarom structureel onze aandacht. In 2025 zullen wij een functiehuis inrichten dat bijdraagt aan transparante en gelijke beloning. Hiermee is het mogelijk om in de toekomst een gewogen pay gap op te stellen, oftewel gelijk loon voor gelijk werk. Mocht er een loonkloof zijn, dan onderzoekt de bank welke acties nodig zijn om die te dichten.

4.3 UITVOERING IN DE ORGANISATIE

4.3.1 VERDUURZAMEN ORGANISATIE

In lijn met onze strategie en ons klimaatactieplan heeft NWB Bank een toekomstbestendig en duurzaam kantoorpand. We kunnen daarmee het gebruik van de verwarming tot een minimum beperken doordat we de schil van het gebouw hebben geïsoleerd. Zo besparen we energie. Met maatregelen als gevelisolatie, triple glas, geïsoleerde kozijnen, convectoren ter vervanging van radiatoren, een decentraal en CO_2-gestuurd ventilatiesysteem, ledverlichting hebben we een duurzaam pand met energielabel A. Daarnaast hebben we sinds 2023 een uitstootvrij wagenpark, terwijl we medewerkers stimuleren auto en vliegtuig zo veel mogelijk te mijden en in plaats daarvan het openbaar vervoer te nemen.

4.3.2 STIMULEREN DUURZAAM GEDRAG MEDEWERKERS

Ieder jaar stellen de medewerkers, onafhankelijk van elkaar, samen met hun afdelingshoofd individuele doelstellingen op tijdens een doelstellingengesprek, gerelateerd aan de strategie en het visie vierluik van de bank en de afdelingsdoelstellingen. Leden van de SAB worden mede beoordeeld op duurzaamheidsdoelstellingen. Om medewerkers te betrekken bij de duurzaamheidsdoelstellingen van de bank zijn er regelmatig lunchsessies (brownbag-sessies), waarin in- en externe deskundigen toelichting geven over milieugerelateerde zaken.

4.3.3 SPONSORING DUURZAME EN MAATSCHAPPELIJKE INITIATIEVEN

Een van de andere manieren waarop we onze maatschappelijke betrokkenheid tonen is met sponsoring. Projecten en/of activiteiten die een raakvlak hebben met water komen in aanmerking voor een financiële bijdrage van NWB Bank. Ook educatieve projecten en initiatieven in de directe omgeving van de bank kunnen een sponsorbijdrage ontvangen. Daarnaast kunnen medewerkers die structureel en aantoonbaar betrokken zijn bij een duurzaam (vrijwilligers)project een bijdrage voor het project ontvangen in de vorm van geld en/of tijd. Vanuit de Cao Banken krijgen medewerkers een extra maatschappelijk verlofdag als zij willen bijdragen aan maatschappelijke doeleinden, bijvoorbeeld in de vorm van vrijwilligerswerk. Dit moedigt medewerkers aan zich als vrijwilliger in te zetten. We verstrekken geen donaties aan politieke partijen of voor politieke lobbydoeleinden.

4.3.4 NALEVING BEDRIJFSETHIEK

NWB Bank vindt dat het naleven van anti-omkoping- en anti-corruptieregels essentieel is voor het waarborgen van een ethische bedrijfsvoering. Het gaat daarbij om het risico dat de organisatie of haar werknemers betrokken zijn bij activiteiten zoals misbruik van toevertrouwde

macht voor persoonlijk gewin of het aanbieden of accepteren van betalingen of andere prikkels om functionarissen te beïnvloeden. In het Anti-Omkoping en Corruptiebeleid zet NWB Bank de beginselen en normen voor de risicobeheersing van omkoping en corruptie aan de hand van risico actoren en factoren uiteen en moedigt personeelsleden aan om een vermoeden van omkoping of een andere vorm van corruptie in en rond de bank te melden. Het beleid beschrijft ook de verantwoordelijkheid van directie en management, de training en awareness en de meldprocedure. NWB Bank heeft op haar website een uitgebreid beleid op de naleving van bedrijfsethiek dat is **hier** te vinden.

Zerotolerancebeleid

Ten aanzien van omkoping en corruptie hanteren we een zerotolerancebeleid, ongeacht de identiteit of functie van de betrokkenen. De directie verwacht van al haar medewerkers dat zij altijd handelen in lijn met de standaarden van ethisch gedrag en integriteit. Dit houdt in dat maatregelen zijn genomen om omkoping en corruptie te voorkomen, te ontmoedigen en te ontdekken. Zich inlaten met gedrag of activiteiten die indruisen tegen onze kernwaarden, dan wel wet- en regelgeving, is in strijd met onze gedragscode. We bieden niemand, voor geen enkel doel, een ongepaste provisie aan of iets wat als zodanig kan worden ervaren.

Belangenconflicten

Een belangenconflict is een situatie waarin een of meer personen of entiteiten concurrerende belangen hebben en het ene belang dienen nadelig kan zijn voor het andere belang. Deze definitie omvat zowel potentiële als werkelijke belangenconflicten. Om ervoor te zorgen dat die tijdig worden geïdentificeerd, heeft NWB Bank een beleid inzake belangenconflicten. Eenmaal geïdentificeerd worden belangenconflicten voorkomen of, wanneer dit niet meer mogelijk is, beperkt en beheerst.

NWB Bank heeft een leveranciersbeleid met voorschriften voor de selectie en evaluatie van leveranciers en outsourcingpartners. Dit bevordert integer en objectief handelen bij de inkoop. Als onderdeel van hun beoordeling bij onboarding moeten leveranciers vragen beantwoorden over eventuele belangenconflicten en de implementatie van passende gedragsnormen. Om het risico van tegenstrijdige zakelijke en privébelangen te beteugelen, heeft NWB Bank belangenverstrengeling opgenomen in haar gedragscode. Binnen haar betalingssystemen heeft de bank interne risicobeheersings- en controlemaatregelen geïmplementeerd om te voorkomen dat ongeoorloofde betalingen plaatsvinden.

Bankierseed

Sinds 1 april 2015 leggen alle medewerkers en externe adviseurs die langer dan drie maanden werkzaam zijn bij NWB Bank de bankierseed af. De (externe) medewerkers zijn door het afleggen en ondertekenen van de bankierseed onderworpen aan de gedragsregels en het tuchtrecht.

De gedragsregels bestaan uit de volgende elementen:

- integriteit en zorgvuldigheid;
- zorgvuldige belangenafweging;
- belang van de klant centraal stellen;
- naleving van de wet- en regelgeving en gedragscodes;
- geheimhouding van vertrouwelijke informatie;
- openheid en eerlijkheid over eigen gedrag en de eigen verantwoordelijkheid kennen voor de samenleving;
- een bijdrage leveren aan het vertrouwen van de samenleving in de bank.

Klokkenluidersregeling

Om medewerkers in staat te stellen zonder gevaar voor hun rechtspositie een vermeende onregelmatigheid van algemene, operationele of financiële aard binnen de bank te melden, heeft NWB Bank een klokkenluidersregeling. Medewerkers kunnen kiezen of zij een melding maken bij hun directe leidinggevende of bij een andere leidinggevende binnen de bank die een gelijke of hogere functie bekleedt dan de medewerker zelf. Ook kunnen medewerkers terecht bij de compliancefunctionaris, de vertrouwenspersoon of de directie om een melding te doen.

We hebben de wettelijke verplichting om maatregelen te nemen voor het waarborgen van een integere en beheerste bedrijfsvoering en om betrokkenheid bij financieel-economische criminaliteit, waaronder witwassen bij belastingontduiking, te voorkomen. We proberen ook inzicht te krijgen in de risico's van belastingontwijking bij zakelijke relaties, aangezien de schadelijke effecten ervan onze reputatie en het vertrouwen in de Nederlandse financiële sector kunnen schaden. NWB Bank werkt op geen enkele wijze mee aan belastingontduiking. Om bewustwording te creëren rond integriteit organiseren we bijeenkomsten met externe sprekers, activiteiten en trainingen, waaronder dilemmatrainingen.

Medewerkersintegriteit

NWB Bank heeft de verantwoordelijkheid risicobeperkende maatregelen te treffen voor de betrouwbaarheid en integriteit van onze medewerkers. Met employment screening maken we een inschatting van de integriteit, betrouwbaarheid en mogelijke vatbaarheid voor frauduleuze handelingen. Voorafgaand aan indiensttreding doorlopen alle medewerkers, ongeacht hun functie, een pre-employment screening en dienen zij bij start dienstverband minimaal een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) overleggen. Medewerkers werkzaam in integriteitsgevoelige functies worden gescreend op extra onderdelen. Integriteitsgevoelige functies zijn functies waar de medewerker toegang heeft tot transactiesystemen, financiële/betaaldata kan wijzigen in systemen, transacties/betalingen kan doorvoeren en/of accorderen, IT applicaties kan wijzigen en/of autorisatie profielen kan wijzigen. Bij de pre-employment screening wordt een kredietcheck en een compliance check op basis van openbare informatie uitgevoerd. Gedurende het dienstverband wordt elke 5 jaar de kredietcheck, de compliance check en de internet check herhaald.

Voor alle medewerkers geldt dat zij gedurende het dienstverband jaarlijks de integriteitsverklaring invullen en elke 5 jaar de VOG wordt vernieuwd. Alle nieuwe medewerkers tekenen voor indiensttreding een aantal verklaringen en gedragsregels, waaronder de gedragscode, een geheimhoudingsverklaring, het informatiebeveiligingsprotocol en de regeling privétransacties. Naleving van en toezicht op de regeling privétransacties is belegd bij een externe partij. De overige gedragsregels worden gemonitord door eerste en tweede lijn.

Daarnaast evalueert NWB Bank periodiek haar beleidsdocumenten op het gebied van ethiek om ervoor te zorgen dat het beleid effectief blijft. Door dit mechanisme kan NWB Bank haar beleid aanpassen aan nieuwe ontwikkelingen en inzichten en zo de inzet op het gebied van ethiek en ESG continue te verbeteren.

4.3.5 VERANTWOORD LEVERANCIERSMANAGEMENT

We streven ernaar om waar mogelijk via onze toeleveranciers invloed uit te oefenen op milieubescherming en mensenrechten en om een bredere maatschappelijke impact te bewerkstelligen. Daartoe onderzoeken we in redelijkheid hun acties en ambities qua duurzaamheid. Op basis van een scorecard toetsen we leveranciers op hun ESG volwassenheid en kenen we hierop een score toe. We hanteren minimum standaarden voor toeleveranciers op ESG bijvoorbeeld op het gebied van mensenrechten naleving, maatschappelijk verantwoorde bedrijfsvoering en integriteit. We identificeren de juiste aanpak om data te verzoeken en om risico's en verwachtingen te manageen, om effectief mogelijke problemen te mitigeren en om te identificeren wanneer we mogelijk afscheid moeten nemen van leveranciers.

4.3.6 EERLIJKE EN INCLUSIEVE BEDRIJFSVOERING

Buddyprogramma

Er is een buddyprogramma om nieuwe medewerkers een goede start te bezorgen in de organisatie en met collega's. Daartoe wordt een nieuwe medewerker gekoppeld aan een collega van een andere afdeling, die de gang van zaken bij de bank verder toelicht en bij wie de nieuwe medewerker terecht kan met vragen.

4.3.7 MEDEWERKERSWELZIJN

Fysieke en mentale gezondheid

De bank streeft ernaar om de mentale en fysieke gezondheid van medewerkers te bevorderen door een veilig klimaat te bieden en gezond gedrag te stimuleren. Health & safety binnen de bank is vormgegeven voor alle medewerkers in meerdere regelingen, zoals het beleid ongewenste gedrag en de regeling ziekteverzuim, maar ook in diverse activiteiten. De bank biedt haar medewerkers wekelijks fruit aan, op maandag en woensdag wordt er gratis een vegetarische lunch gratis verzorgd. Om de fysieke conditie op peil te houden kunnen medewerkers gebruik maken van de fitnessruimte en de fietsregeling van de bank. Tevens is er een bedrijfshulpverlening aanwezig op kantoor. De werkplekken op voldoen aan de arbonormen en zijn ergonomisch verantwoord.

Periodiek wordt medewerkers de mogelijkheid geboden om op vrijwillige basis een medisch onderzoek uit te laten voeren. Aan deze healthcheck is een persoonlijk gezondheidsadvies gekoppeld waar de medewerker in de persoonlijke situatie mee aan de slag kan.

Met het oog op het welzijn en een goede samenwerking gaan managers met regelmaat met hun medewerkers in gesprek. Daar waar het de ontwikkeling of de persoonlijke situatie betreft bieden we de mogelijkheid om een ontwikkel- en/of coachingstraject te volgen en wordt bankbreed aandacht gegeven aan vitaliteit door bijvoorbeeld de week van de vitaliteit of incompany trainingen over breinvriendelijk werken. Alle medewerkers kunnen met vragen over hun gezondheid en functioneren terecht bij het preventief en anoniem spreekuur van de bedrijfsarts. We hebben een preventiemedewerker die op constante basis werkt aan het creëren van een gezonde werkomgeving binnen de bank waarbij welzijn bevordert wordt en stress verminderd. Met voorgenoemde activiteiten draagt de bank proactief bij aan de gezondheid van medewerkers.

Vertrouwenspersoon

Voor medewerkers die behoefte hebben aan een luisterend oor of die onverhoopt te maken krijgen met ongewenst gedrag in welke vorm dan ook is er de externe vertrouwenspersoon. De bank heeft een ‘zero tolerance’ beleid tegen elke vorm van ongewenste omgangsvormen, zoals pesten, discriminatie, (seksuele) intimidatie en/of agressie & geweld, vastgelegd in het beleid tegen ongewenste omgangsvormen. Als medewerkers in de organisatie onverhoopt misstanden signaleren, kunnen zij terecht bij een externe vertrouwenspersoon. Een formele klacht op het gebied van ongewenst gedrag kan worden ingediend bij onze externe klachtencommissie. Ook hebben wij een klokkenluidersregeling, die medewerkers in staat stelt zonder gevaar voor hun rechtspositie een vermeende misstand te melden.

Langdurige ziekte

De bank laat zich voor arbogerelateerde onderwerpen bijstaan door een externe Arbodienst. Op deze wijze is er goede verzuimbegeleiding en re-integratie ondersteuning vanuit de bank. De Wet Poortwachter wordt hierin gevolgd. Onze arbodienst begeleidt de zieke medewerker en maakt een probleemanalyse, waarna de leidinggevende samen met de medewerker een plan van aanpak opstelt voor re-integratie. Dit plan wordt periodiek door beide partijen geëvalueerd en bijgesteld waar nodig. Indien na onderzoek blijkt dat er geen mogelijkheden tot re-integratie zijn, start een tweede traject om de mogelijkheden te inventariseren tot werkhervatting buiten de bank. Er is ons alles aan gelegen medewerkers in iedere situatie optimaal te ondersteunen.