



## **Beloningsbeleid overige medewerkers BNG Bank**

Koninginnegracht 2  
2514 AA Den Haag  
T 070 3750 750  
[www.bngbank.nl](http://www.bngbank.nl)

Vastgesteld door de Raad van Bestuur op 23 februari 2015 en ter kennis gebracht van de Raad van Commissarissen op 6 maart 2015.

**Datum**  
6 februari 2015

**Onze referentie**  
1363624

BNG Bank is een  
handelsnaam van  
N.V. Bank Nederlandse  
Gemeenten, statutair  
gevestigd te Den Haag,  
KvK-nummer 27008387

Het Beloningsbeleid overige medewerkers heeft betrekking op alle medewerkers van BNG Bank met uitzondering van de Raad van Bestuur en de directie en stafhoofden.

**Datum**

6 februari 2015

Uitgangspunt voor het beloningsbeleid is, dat gekwalificeerde en deskundige medewerkers kunnen worden aangetrokken en behouden. Daartoe is een marktconforme beloning noodzakelijk, die wat betreft het variabele deel afhankelijk is van het behalen van vooraf vastgestelde, meetbare en duidelijke doelstellingen.

**Onze referentie**

1363624

**Pagina**

2 van 6

Daarnaast houdt het beloningsbeleid rekening met de toepasselijke principes voor een beheerst beloningsbeleid. Dit wil zeggen dat het beloningsbeleid geen prikkels mag geven voor onverantwoorde risico's in de bedrijfsvoering en onzorgvuldige dienstverlening aan klanten.

De taken en werkzaamheden van de Raad van Commissarissen van BNG Bank met betrekking tot het beloningsbeleid zijn vastgelegd in het Reglement Raad van Commissarissen. De betrokkenheid van de controlefuncties (Personeelszaken, Risk Control, Compliance en de IAD) bij de beheersing van het beloningsbeleid is beschreven in de notitie Implementatie Regeling Beheerst Beloningsbeleid bij BNG Bank. Beide documenten zijn gepubliceerd op [bngbank.nl](http://bngbank.nl).

De CAO Banken vormt de basis voor de arbeidsvoorwaarden van de medewerkers van BNG Bank en haar dochtermaatschappijen.

### Primaire beloning

De primaire beloning bestaat uit twee componenten.

#### *Vaste beloning*

Het vaste deel van de beloning is opgebouwd uit 12 keer het maandsalaris plus 8% vakantietoeslag (jaarlijks in de maand mei) en 13<sup>e</sup> maand (maandelijks een twaalfde deel van het maandsalaris).

Het salarissysteem is uitgewerkt in 13 salarisschalen met elk 12 functie jaren. Het salaris en de salarisverschillen worden bepaald door:

- inhoud en de zwaarte van de functie;
- vakinhoudelijke en persoonlijke ontwikkeling.

De functiewaardering binnen BNG Bank is, conform de CAO Banken, correleerbaar aan het functiewaarderingssysteem BASYS. Deze systematiek is van toepassing op medewerkers van BNG Bank en BNG Gebiedsontwikkeling.

Bij iedere functie hoort een salarisschaal. In het algemeen geldt dat de medewerker wordt ingedeeld in de salarisschaal die behoort bij de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld.

Een nieuw functiejaar wordt toegekend als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

- realisatie van gemaakte resultaatgerichte afspraken 'on target';
- voldoende vakinhoudelijke en persoonlijke ontwikkeling van de medewerker.

Daarvan is sprake als:

- het algemene oordeel in de beoordeling ten minste voldoende is;
- de afspraken uit het Persoonlijke Ontwikkelingsplan (POP) zijn gerealiseerd.

**Datum**

6 februari 2015

De uitgekeerde vaste beloning, tot EUR 100.000, is pensioendragend.

**Onze referentie**

1363624

#### *Variabele beloning*

Aan het begin van elk jaar worden met medewerkers resultaatgerichte afspraken (RGA's) gemaakt. De RGA's dienen in lijn te liggen met de afdelings- en organisatiedoelstellingen en het voor BNG Bank nagestreefde risicoprofiel. Per RGA wordt bepaald welk relatief gewicht deze heeft in het totaal van de RGA's. Halverwege het jaar spreken de leidinggevende en de medewerker elkaar over de voortgang van de realisatie van de RGA's.

**Pagina**

3 van 6

De realisatie van de RGA's wordt aan het eind van het jaar beoordeeld door de leidinggevende, mede op basis van een rapportage van de medewerker. Wordt de realisatie van alle RGA's als 'goed' (on target) beoordeeld, dan ontvangt de medewerker in dit systeem 10% van 12 maandsalarissen aan variabele beloning. Een beoordeling van alle RGA's als 'zeer goed' (boven target) kan leiden tot maximaal 12,5% van 12 maandsalarissen aan variabele beloning. Een beoordeling van alle RGA's als 'redelijk' geeft recht op 6% van 12 maandsalarissen aan variabele beloning en een beoordeling als 'ruim voldoende' op 7,5% van 12 maandsalarissen. Bij een beoordeling van alle RGA's als 'onvoldoende' ontvangt de medewerker geen variabele beloning. Bij verschillen in de beoordeling van de RGA's is het relatieve gewicht van de RGA's bepalend voor de uiteindelijke hoogte van de variabele beloning.

De toegekende variabele beloning wordt ineens uitgekeerd in de maand februari volgend op het jaar waarover de variabele beloning is toegekend.

Voor overige medewerkers die worden gerekend tot de Identified Staff gelden de kwantitatieve doelstellingen die de Raad van Commissarissen heeft vastgesteld voor de Raad van Bestuur op gelijke wijze. Het relatieve gewicht daarvan in het totaal van hun doelstellingen is 50%. Uitzondering vormen de controlefuncties, waarvoor een weging van 10% geldt. Daarnaast worden persoonlijke RGA's vastgesteld. Van voorwaardelijke toekenning van variabele beloning is geen sprake.

BNG Bank kent een winstdelingsregeling en een beleid marktwaardetoeslag. De winstdelingsregeling is van toepassing op alle medewerkers, met uitzondering van de Raad van Bestuur en de directeuren. Het beleid marktwaardetoeslag is van toepassing op alle medewerkers, met uitzondering van de Raad van Bestuur en de directeuren/stafhoofden. De winstdelingsregeling is opgenomen in bijlage 1 bij dit document en het beleid marktwaardetoeslag in bijlage 2.

In geval van buitengewone incidentele prestaties heeft de Raad van Bestuur de discretionaire bevoegdheid om additionele incidentele bonussen toe te kennen van maximaal 10% van de berekeningsgrondslag. Over het gebruik van deze bevoegdheid wordt jaarlijks gerapporteerd aan de RvC. Toekenning van bonussen boven 10% van de berekeningsgrondslag behoeft de voorafgaande goedkeuring van de Remuneratiecommissie. De totale variabele beloning van een medewerker mag inclusief eventuele winstuitkering en gratificaties per 1 januari 2015 nooit meer bedragen dan 20% van de berekeningsgrondslag.

## Overige arbeidsvoorwaarden

### *Financiering pensioen*

De bepalingen van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP (middelloonstelsel) zijn van toepassing op de vaste beloning, de RGA-gerelateerde variabele beloning, de winstuitkering.

### *Emolumenten*

Op een aantal specifieke functiehouders is de BNG-leaseregeling van toepassing.

Een aantal overige regelingen is voor alle medewerkers van toepassing. Dit betreft de ziektekostenverzekering, en regelingen met betrekking tot hypothecaire financiering, studiekostenvergoeding, gratificatie bij dienstjubilea en verlof (onder andere zorgverlof).

De medewerkers bezitten geen aandelen of opties BNG Bank en ontvangen geen additionele beloning via de dochtermaatschappijen van de bank.

### *Duur en beëindiging arbeidsovereenkomst*

In afwijking van de wet is in de CAO Banken vastgelegd dat ieder der partijen tegen het einde van iedere maand de overeenkomst kan opzeggen met inachtneming van een opzegtermijn van twee maanden voor de medewerkers en een termijn van twee maanden voor BNG Bank.

In de arbeidsovereenkomsten is geen recht op een schadevergoeding vastgelegd.

**Datum**

6 februari 2015

**Onze referentie**

1363624

**Pagina**

4 van 6

Bijlage 1

**Datum**

6 februari 2015

### **Winstdelingsregeling**

**Onze referentie**

1363624

De winstdelingsregeling is van toepassing op actieve in dienst zijn medewerkers. De Raad van Bestuur en directie zijn uitgesloten van deze regeling. De regeling is eveneens niet van toepassing op medewerkers die zijn vrijgesteld van arbeid of op non-actief zijn gesteld.

**Pagina**

5 van 6

Jaarlijks is 4,5 promille van de nettowinst van twee jaar voor het uitkeringsjaar beschikbaar voor winstuitkering (T-2). Dit betreft de nettowinst zoals vastgesteld in het jaarverslag over het betreffende jaar.

De winstuitkering per medewerker wordt jaarlijks vastgesteld op een uitkeringspercentage. Dit uitkeringspercentage wordt bepaald door de beschikbare nettowinst te delen door de loonsom van de maand december (12 x maandsalaris) van het aan uitkering voorafgaande jaar van de medewerkers op wie de regeling van toepassing is (T-1).

Tot de loonsom behoort het bruto salaris plus de vaste toelagen (inschalingstoelage, aanvulling persoonlijk functiesalaris, toeslag onregelmatige dienst en standby-vergoeding en de compensatietoelage).

De winstuitkering wordt maandelijks, tegelijkertijd met het salaris, uitgekeerd.

De winstuitkering is pensioendragend. BNG Bank betaalt de werkgeverspremie van deze pensioendragendheid en de medewerker betaalt de werknemerspremie. Medewerkers die bij aanvang van de winstdelingsregeling een lagere winstuitkering ontvangen dan zij aan pensioenbijdrage ontvingen, worden gecompenseerd met een vaste toelage. Deze toelage wordt eenmalig berekend op grond van het verschil tussen de winstuitkering 2012 en de pensioenbijdrage december 2011. Deze toelage gaat niet ten laste van het voor winstuitkering beschikbare bedrag. Deze toelage wordt tot het einde van het dienstverband maandelijks uitgekeerd. Als de medewerker promoveert naar een hogere salarisschaal wordt deze toelage verrekend met de promotietoelage.

Medewerkers die tussentijds uit dienst treden ontvangen de winstuitkering tot en met de einddatum van het actieve dienstverband.

Medewerkers die in de loop van het jaar in dienst treden ontvangen de winstuitkering vanaf de start van het dienstverband.

Bijlage 2

**Datum**

6 februari 2015

### **Beleid marktwaardetoeslag**

**Onze referentie**

1363624

Uitgangspunt is een marktconforme beloning op basis van functiewaardering.

**Pagina**

6 van 6

Een kandidaat voor een bepaalde functie kan echter al met een bepaald salaris “binnenkomen”. Wil je die kandidaat met die specifieke kennis, ervaring en vaardigheden in dienst nemen, dan lukt dat niet altijd met een salaris op basis van de functiezwaarte.

Beloning volgens de marktwaarde houdt in dat niet meer en niet minder aan de betreffende medewerker wordt betaald dan wat hij, conform zijn kennis, ervaring en vaardigheden c.q. het vervullen van een bepaalde functie, elders zou kunnen verdienen. Marktwaarde heeft alles te maken met schaarste.

In voorkomende gevallen ontvangen medewerkers derhalve naast hun door functiewaardering vastgestelde loon, afhankelijk van de ingeschatte situatie op de arbeidsmarkt, een tijdelijke marktwaardetoeslag. Deze marktwaardetoeslag wordt weliswaar jaarlijks vastgesteld, maar op grond van regelgeving tot de vaste beloning gerekend.

Het vaststellen van de marktwaarde kan worden uitbesteed aan externe bureaus die daarin zijn gespecialiseerd (HAY, Berenschot e.a.).

Het besluit om een marktwaardetoeslag toe te kennen, te continueren of te beëindigen wordt genomen door de Raad van Bestuur. Het is ook aan de Raad van Bestuur om te beslissen of en wanneer de marktwaarde met behulp van een extern bureau (beloningsbenchmark) wordt getoetst. Aan de toekenning en uitkering van de marktwaardetoeslag gaat geen beoordeling van prestaties van de medewerker vooraf.

Een marktwaardetoeslag wordt maandelijks, tegelijkertijd met het salaris, uitgekeerd en blijft voor de pensioengrondslag buiten beschouwing.

Deze regeling is van toepassing op alle functies waarop de door BNG Bank gehanteerde systematiek van functiewaardering van toepassing is.