



Beloningsbeleid directie en stafhoofden BNG Bank

Koninginnegracht 2
2514 AA Den Haag
T 070 3750 750
www.bngbank.nl

Vastgesteld door de Raad van Bestuur op 23 februari 2015 en goedgekeurd door de Raad van Commissarissen op 6 maart 2015.

Datum
6 maart 2015

Onze referentie
1469964

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

Het beloningsbeleid directie en stafhoofden bevindt zich binnen de wettelijke en beleidskaders voor in Nederland gevestigde instellingen. Bepalend zijn met name de volgende wet- en regelgeving:

- Europese en nationale financiële toezichtsregelgeving (onder andere Capital Requirements Regulation, Wet op het financieel toezicht, Regeling beheerst beloningsbeleid);
- De Nederlandse corporate governance code;
- Code Banken;
- beleid rijksoverheid ten aanzien van staatsdeelnemingen.

Datum

6 maart 2015

Onze referentie

1469964

Pagina

2 van 4

Uitgangspunt voor het beloningsbeleid is, dat gekwalificeerde en deskundige directeurs/stafhoofden 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.

De betrokkenheid van de controlefuncties (Risk Control, Compliance en de IAD) bij de beheersing van het beloningsbeleid is beschreven in de notitie Implementatie Regeling Beheerst Beloningsbeleid Wft 2014 bij BNG Bank. Dit document is gepubliceerd op bngbank.nl.

Het vastgestelde beloningsbeleid is integraal van toepassing op na 15 februari 2010 te benoemen directeurs/stafhoofden.¹

De arbeidsvoorwaarden en beloning van de directeurs/stafhoofden van BNG Bank zijn marktconform, dat wil zeggen: vastgesteld vanuit een vergelijking met wat gebruikelijk is in de financiële sector in Nederland. Bij deze vergelijking is (periodiek) sprake van onafhankelijk extern advies, waarbij de beloning bij BNG Bank vergeleken wordt met die voor vergelijkbare functies binnen een referentiegroep uit de Nederlandse financiële sector. Deze referentiegroep is in beginsel dezelfde referentiegroep die wordt gebruikt voor het vergelijken van de beloning van de Raad van Bestuur. Daarbij wordt rekening gehouden met de marktomstandigheden waarin de bank opereert en de samenhang met de publieke functie.

Voor de marktconformiteit is de mediaan voor de vaste plus alle variabele beloningen in de referentiegroep uitgangspunt. Bij aanstelling van een nieuwe directeur/stafhoofd wordt voorts rekening gehouden met het arbeidsverleden van de betrokkene. De totale beloning staat in een redelijke verhouding tot het vastgestelde beloningsbeleid voor de Raad van Bestuur.

De Raad van Bestuur beziet in beginsel tweejaarlijks of ontwikkelingen binnen de referentiegroep aanleiding geven dit beleid en/of de arbeidsvoorwaarden van de directeurs/stafhoofden te wijzigen.

¹ Voor de eerder benoemde directeurs/stafhoofden worden de bestaande arbeidsovereenkomsten gerespecteerd. De ruimte die deze overeenkomsten bieden om de beloning zoveel mogelijk in overeenstemming te brengen met het hieronder weergegeven beleid wordt benut.

Primaire beloning

Datum

6 maart 2015

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 waar van toepassing compensatie voor de 40-urige werkweek. Algemene verhogingen uit hoofde van de CAO Banken, eenmalige uitkeringen daaronder begrepen, zijn van toepassing.

Onze referentie

1469964

Pagina

3 van 4

Variabele beloning

Alle directeuren/stafhoofden worden gerekend tot de Identified Staff. De kwantitatieve doelstellingen die de Raad van Commissarissen van BNG Bank heeft vastgesteld voor de Raad van Bestuur gelden op gelijke wijze en met een gelijke weging voor de directeuren/stafhoofden. Uitzondering vormen de controlefuncties, waarvoor een weging van 10% geldt.

Daarnaast worden persoonlijke doelstellingen vastgesteld die zijn toegesneden op de individuele functionaris. (Hierbij worden de doelen zoals opgenomen in de directoraats-/afdelingsjaarplannen betrokken). Per vastgestelde doelstelling wordt bepaald welk relatief gewicht deze heeft in het totaal der doelstellingen. Voor zover het gaat om kwantitatieve doelstellingen wordt tevens bepaald in welke mate over- of onderschrijding van het gestelde doel van invloed is op de toekenning van het desbetreffende deel van de variabele beloning.

Aan het eind van het jaar wordt door de directeuren/stafhoofden aan de Raad van Bestuur, respectievelijk de Raden van Commissarissen van de dochtermaatschappijen van BNG Bank gerapporteerd over de bereikte resultaten in verband met de afgesproken persoonlijke doelstellingen. Aan de hand van deze rapportage wordt door de Raad van Bestuur, respectievelijk de Raden van Commissarissen van de dochtermaatschappijen van BNG Bank beslist over de toekenning van het aan de persoonlijke doelstellingen gerelateerde deel van de variabele beloning.

Directeuren, alsmede stafhoofden met een maximale variabele beloning >15% ontvangen de helft van de variabele beloning aan het begin van het jaar, volgend op het jaar waarop de doelstellingen van toepassing zijn. De helft van de variabele beloning wordt voorwaardelijk toegekend en drie jaar later na herbeoordeling uitgekeerd, tenzij alsdan is gebleken dat het behalen van de doelstellingen de continuïteit van BNG Bank op langere termijn heeft geschaad.

De overige stafhoofden ontvangen de variabele beloning aan het begin van het jaar, volgend op het jaar waarop de doelstellingen van toepassing zijn.

Voor alle directeuren/stafhoofden geldt: de variabele beloning en eventuele winstuitkering en gratificatiesbedragen met ingang van 1 januari 2015 nooit meer dan maximaal 20% van de vaste beloning.

In een rapportage aan de Raad van Commissarissen van BNG Bank wordt over de gevolgde gang van zaken verantwoording afgelegd. Daarbij wordt expliciet over de gestelde doelen en de realisatie gerapporteerd.

Op de stafhoofden is de winstdelingsregeling van BNG Bank van toepassing; zie voor de inhoud daarvan het Beloningsbeleid overige medewerkers.

Datum

6 maart 2015

Overige arbeidsvoorwaarden

Onze referentie

1469964

Financiering pensioen

De bepalingen van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP (middelloonstelsel) zijn van toepassing op de vaste beloning en de winstuitkering. Het variabele deel van de beloning is niet pensioendragend.

Pagina

4 van 4

Emolumenten

De directeuren ontvangen jaarlijks een vergoeding voor representatiekosten. De stafhoofden ontvangen geen representatievergoeding.

Op de directeuren/stafhoofden is de BNG-leaseregeling van toepassing.

Een aantal overige regelingen is, gelijk aan het personeel van BNG Bank, voor de directeuren/stafhoofden van toepassing. Dit betreft de ziektekostenverzekering en regelingen met betrekking tot hypothecaire financiering, studiekostenvergoeding, gratificatie bij dienstjubilea en verlof (onder andere zorgverlof).

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

Duur en beëindiging van de arbeidsovereenkomst

In de arbeidsovereenkomsten van de directeuren wordt vastgelegd dat ieder der partijen tegen het einde van iedere maand de overeenkomst kan opzeggen met inachtneming van een opzegtermijn van drie maanden voor de directeur en een termijn van zes maanden voor BNG Bank. In de arbeidsovereenkomst voor stafhoofden is een wederzijdse opzegtermijn van twee maanden vastgelegd. In de arbeidsovereenkomsten is geen recht op een schadevergoeding vastgelegd.