



Beloningsbeleid medewerkers BNG Bank

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

Vastgesteld door de Raad van Bestuur op 25 februari 2020 en goedgekeurd door de Raad van Commissarissen op 13 maart 2020.

Datum

13 maart 2020

Onze referentie

2040413

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

Het beloningsbeleid voor medewerkers van BNG Bank¹ 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, Markets in Financial Instruments Directive II, Wet op het financieel toezicht, Regeling beheerst beloningsbeleid, Wet Werk en Zekerheid);
- De Nederlandse corporate governance code;
- Code Banken.

Datum
13 maart 2020

Onze referentie
2040413

Pagina
2 van 5

Doel van het beloningsbeleid is een maatschappelijk verantwoorde en marktconforme beloning. Dit is van belang om de juiste medewerkers aan te trekken en te behouden.

Het beloningsbeleid draagt bij aan verantwoord ondernemerschap van BNG Bank, dat wil zeggen een evenwichtige afweging van de belangen van alle stakeholders. Het bevat geen prikkels om het eigen belang of het ondernemingsbelang te laten prevaleren boven het klantbelang.

Algemeen

De primaire beloning van de medewerkers van BNG Bank bestaat , afhankelijk van hun functie, uit de volgende componenten.

	Componenten			
	Maand-salaris + vakantie-toeslag	Compensatie 40-urige werkweek	13e maand	Marktwaaarde-toeslag
Directeuren	Ja	Indien van toepassing	Nee	Nee
Stafhoofden	Ja	Indien van toepassing	Nee	Nee
Overige medewerkers	Ja	Indien van toepassing	Ja	Mogelijk

De beloning is opgebouwd uit 12 keer het maandsalaris plus 8% vakantietoeslag en waar van toepassing compensatie voor de 40-urige werkweek. Overige medewerkers ontvangen een 13^e maand. Algemene verhogingen uit hoofde van de CAO Banken, eenmalige uitkeringen daaronder begrepen, zijn van toepassing.

Voor overige medewerkers kan sprake zijn van een marktwaardetoeslag. Het beleid marktwaardetoeslag is opgenomen in bijlage 1 bij dit document.

In geval van buitengewone incidentele prestaties heeft de Raad van Bestuur de discretionaire bevoegdheid om een gratificatie toe te kennen van maximaal 10% van de berekeningsgrondslag. Over het gebruik van deze bevoegdheid wordt jaarlijks gerapporteerd aan de RvC. Toekenning van gratificaties boven 10% van de

¹ Het beloningsbeleid voor de leden van de Raad van Bestuur is in een separaat document beschreven is gepubliceerd op bngbank.nl.

berekeningsgrondslag behoeft de voorafgaande goedkeuring van de Remuneratiecommissie.

Datum
13 maart 2020

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

Onze referentie
2040413

Directeuren/stafhoofden

Pagina
3 van 5

De arbeidsvoorwaarden en beloning van de directeuren/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 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 van de referentiegroep het 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 indien daar aanleiding toe is of ontwikkelingen binnen de referentiegroep aanleiding geven dit beleid en/of de arbeidsvoorwaarden van de directeuren/stafhoofden te wijzigen.

Overige arbeidsvoorwaarden

Financiering pensioen

De bepalingen van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP (middelloonstelsel) zijn van toepassing op de vaste beloning. De uitgekeerde vaste beloning is pensioendragend tot het fiscale maximum.

Emolumenten

De directeuren ontvangen jaarlijks een vergoeding voor representatiekosten. Op een aantal specifieke functiehouders is uit hoofde van het karakter van hun functie de BNG-leaseregeling van toepassing.

Een aantal overige regelingen is voor de directeuren/stafhoofden op dezelfde wijze van toepassing als voor de overige medewerkers. Dit betreft de regelingen met betrekking tot studiekostenvergoeding, gratificatie bij dienstjubilea en verlof (onder andere zorgverlof).

Duur en beëindiging arbeidsovereenkomst

In de arbeidsovereenkomsten van de directeuren/stafhoofden 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/het stafhoofd en een termijn van zes maanden voor BNG Bank.

Overige medewerkers

Het salarissysteem voor overige medewerkers is uitgewerkt in 13 salarisschalen met

elk 12 functiejaar. 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.

Overige arbeidsvoorwaarden

Financiering pensioen

De bepalingen van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP (middelloonstelsel) zijn van toepassing op de vaste beloning. De uitgekeerde vaste beloning is pensioendragend tot het fiscale maximum.

Emolumenten

Op een aantal specifieke functiehouders is uit hoofde van het karakter van hun functie de BNG-leaseregeling van toepassing.

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

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

13 maart 2020

Onze referentie

2040413

Pagina

4 van 5

Bijlage 1

Datum

13 maart 2020

Beleid marktwaardetoeslag

Onze referentie

2040413

Uitgangspunt is een marktconforme en maatschappelijk verantwoorde beloning op basis van functiewaardering.

Pagina

5 van 5

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 (reeds aanwezige en nieuwe) medewerkers derhalve naast hun door functiewaardering vastgestelde loon, afhankelijk van de ingeschatte situatie op de arbeidsmarkt, een marktwaardetoeslag. Deze marktwaardetoeslag wordt tot de vaste beloning gerekend.

Het vaststellen van de marktwaarde kan worden uitbesteed aan externe bureaus die daarin zijn gespecialiseerd (HAY, Berenschot e.a.). Dat is overigens niet altijd noodzakelijk.

Het voorstel om een marktwaardetoeslag toe te kennen of die te beëindigen als de medewerker een andere functie gaat vervullen wordt beargumenteerd voorgelegd aan de Raad van Bestuur, die vervolgens een besluit neemt. 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.