



**Implementatie Regeling
beheerst beloningsbeleid
Wft 2017 bij BNG Bank
*Verantwoording 2021***

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

Datum

31 maart 2021

Onze referentie

2289159

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

Toepassing

Richtinggevend bij de implementatie van de Regeling beheerst beloningsbeleid Wft 2017 (Rbb 2017, laatstelijk gewijzigd bij besluit van 21 december 2020) zijn de bepalingen in de Wet op het financieel toezicht (Wft) inzake beloningsbeleid en de guidelines met betrekking tot beloningsbeleid van de European Banking Authority (EBA). BNG Bank is een bank als bedoeld in artikel 3:17, eerste lid, van de Wft. De Rbb 2017 is daarom van toepassing op BNG Bank. Zoals in dit document uiteengezet, voert BNG Bank een beloningsbeleid dat voldoet aan de vereisten in de bijlage bij deze regeling, onderdeel A. BNG Bank past de Rbb 2017 ook toe op haar dochteronderneming BNG Gebiedsontwikkeling, hoewel dit geen financiële onderneming is in de zin van de Wft.

Datum

31 maart 2021

Onze referentie

2289159

Pagina

2 van 4

Identified Staff

De Identified Staff zijn de medewerkers wier beroepswerkzaamheden het risicoprofiel van BNG Bank materieel beïnvloeden. De hogere leidinggevende medewerkers die controlefuncties uitoefenen behoren tot de Identified Staff, omdat zij directe invloed hebben op het beleid en de risico's van BNG Bank. De samenstelling van de Identified Staff van BNG Bank en haar dochtermaatschappij wordt jaarlijks door het Executive Committee vastgesteld op basis van intern beleid en een door Risk Management uitgevoerde analyse in lijn met de hiervoor geldende regelgeving. Onder de Identified Staff vallen onder meer de leden van het Executive Committee en geïdentificeerde afdelingshoofden.

In totaal bestaat de Identified Staff in 2021 uit 38 functionarissen. Op deze functionarissen zijn de Rbb-bepalingen met betrekking tot variabele beloning van toepassing. Daarbij wordt aangetekend dat binnen BNG Bank geen sprake is van een reguliere variabele beloning (zie ook onder "vaste en variabele beloning" in dit document).

De analyse van de Identified Staff is door de Raad van Commissarissen besproken. Indien daar aanleiding toe is, adviseren de controlefuncties tot wijziging van de Identified Staff.

Medewerkers in controlefuncties

BNG Bank kent de volgende controlefuncties: Risk Management, Compliance en de Interne Auditdienst (IAD). Hun onafhankelijke positie en hun taken en verantwoordelijkheden zijn vastgelegd in charters. De dochtermaatschappij van BNG Bank heeft geen eigen controlefuncties, de controlefuncties van BNG Bank richten zich derhalve ook op de dochteronderneming. Het belangrijkste uitgangspunt voor de controlefuncties is dat zij hun werkzaamheden op onafhankelijke wijze kunnen verrichten, waarbij belangenconflicten worden voorkomen of beheerst:

- de medewerkers in controlefuncties zijn ervaren en deskundig en hebben voldoende gezag, zij ontvangen een adequate beloning en hebben toegang tot opleidingsfaciliteiten;
- de beloning van de medewerkers in controlefuncties is, net als voor overige medewerkers van BNG Bank, vast;
- medewerkers in controlefuncties worden beoordeeld door de functionele lijn en niet door het management van het bedrijfsonderdeel waarop zij toezicht houden (bij BNG Bank vindt beoordeling plaats door de hiërarchische lijn);
- de controlefuncties hebben met betrekking tot het beloningsbeleid een rapportagelijijn naar het Executive Committee en de Remuneratiecommissie (en desgewenst de Raad van Commissarissen);

- de controlefuncties kunnen escaleren naar de voorzitter van de Raad van Commissarissen in geval van conflicten met het Executive Committee over het beloningsbeleid.

De wijze waarop de controlefuncties, gericht op het voldoen aan de Rbb 2017, structureel samenwerken is vastgelegd in een intern beleidsdocument.

Datum

31 maart 2021

Onze referentie

2289159

Interne governance, toezicht en beoordeling

Het beloningsbeleid voor de Raad van Commissarissen en het beloningsbeleid voor de statutaire leden van het Executive Committee wordt goedgekeurd door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders. Voor zowel de Raad van Commissarissen als de statutaire leden van het Executive Committee is het beloningsbeleid voor het laatst goedgekeurd op 5 oktober 2016.

Het beloningsbeleid voor de niet-statutaire leden van het Executive Committee wordt vastgesteld door de statutaire leden van het Executive Committee, met inachtneming van zwaarwegend advies van de Raad van Commissarissen. Het beloningsbeleid voor medewerkers wordt vastgesteld door het Executive Committee en wordt besproken door de Raad van Commissarissen. Jaarlijks wordt aan de Raad van Commissarissen gerapporteerd over de uitvoering van het beloningsbeleid voor alle gelederen.

De Raad van Commissarissen heeft uit zijn midden onder meer een Remuneratiecommissie en een Risk Committee ingesteld. De verantwoordelijkheden, taken en werkzaamheden van deze commissies zijn vastgelegd in het reglement van de Raad van Commissarissen en de reglementen van deze commissies. Alle besluitvorming van de Raad van Commissarissen over het risicoprofiel, de risicobeheersingssystemen en de risicobereidheid wordt voorbereid door het Risk Committee. Hieronder valt ook de jaarlijkse risicoanalyse beheerst beloningsbeleid. De Remuneratiecommissie is vanuit haar taak betrokken bij de voorbereiding van besluitvorming omtrent invoering en (materiële) wijzigingen van het beloningsbeleid. Daarnaast houdt de Remuneratiecommissie rechtstreeks toezicht op de beloning van hogere leidinggevende medewerkers.

Risk Management beoordeelt jaarlijks of de totale loonsom draagbaar is voor de organisatie. Dit betreft de beloning van het Executive Committee en van de medewerkers. De huidige loonsom getuigt naar de mening van Risk Management van een beheerst en adequaat beloningsbeleid. De totale uitbetaalde variabele beloning (i.e., de gratificaties) vormt een minimaal onderdeel van de salariskosten.

Risk Management voert jaarlijks een risicoanalyse uit ter beoordeling van het beloningsbeleid van BNG Bank. Punt van aandacht daarbij is dat het beleid dient bij te dragen aan degelijke en doeltreffende risicobeheersing en niet aanmoedigt tot het nemen van meer risico dan aanvaardbaar is. Risk Management concludeerde in 2021 dat dit voor het beloningsbeleid over 2020 het geval was.

De Interne Auditdienst (IAD) van BNG Bank voert periodiek een audit uit op de naleving van de relevante beloningsregelgeving. Opzet, bestaan en werking van het beloningsbeleid worden daarin meegenomen.

Vaste en variabele beloning

De beloning van de medewerkers, Executive Committee en Raad van Commissarissen van BNG Bank is vast. BNG Bank kent geen reguliere variabele beloning.

Het Executive Committee heeft de discretionaire bevoegdheid om in geval van buitengewone incidentele prestaties aan medewerkers een gratificatie toe te kennen

Pagina

3 van 4

van maximaal 10% van de berekeningsgrondslag (de berekeningsgrondslag is gelijk aan 12 keer het maandsalaris van december). Toekenning van gratificaties boven 10% van de berekeningsgrondslag behoeft de voorafgaande goedkeuring van de Remuneratiecommissie. Voor medewerkers behorend tot de Identified Staff geldt dat de gratificatie niet meer dan een maandsalaris en niet meer dan €10.000 kan bedragen. Met het oog op het risicoprofiel van BNG Bank en de statutaire beperking van de aandeelhouders, en gelet op het incidentele karakter en de niet-materiële omvang van de gratificaties, doet BNG Bank een beroep op proportionaliteit en keert de gratificaties volledig in cash uit in het jaar van toekenning. Voor zover medewerkers compensatie uit eerdere dienstbetrekkingen krijgen, is deze onderdeel van de vaste beloning en sluit deze aan bij de langetermijnbelangen van BNG Bank.

Datum

31 maart 2021

Onze referentie

2289159

Pagina

4 van 4

Uitgestelde betaling en verlaging

Per 2020 kent BNG Bank geen reguliere variabele beloning meer. Voor variabele beloning die vóór 2020 is toegekend aan Identified Staff, past BNG Bank uitstel van betaling toe. Voor personen behorend tot de Identified Staff geldt dat, wanneer aan hen meer variabele beloning (uit hoofde van mogelijke gratificatie en in het verleden uit hoofde van de winstdeling) is toegekend dan een maandsalaris (met een maximum van EUR 10.000), 40% van de variabele beloning voorwaardelijk wordt toegekend en uitgesteld wordt betaald over een periode van drie jaar, waarin pro-rata kan worden verworven. Jaarlijks wordt een/derde van het uitgestelde bedrag uitbetaald.

Voor de leden van het Executive Committee is geen sprake van een variabele beloning. In 2017 is voor het laatst variabele beloning toegekend aan leden van – destijds – de Raad van Bestuur. Het voorwaardelijk toegekende deel daarvan is in 2021 uitgekeerd na herbeoordeling, waarbij de naleving van de risk appetite van BNG Bank (liquiditeit, solvabiliteit, rentabiliteit en reputatie/merk) in het perspectief van de voorgaande drie kalenderjaren in ogenschouw is genomen. Vanaf 2018 is geen variabele beloning meer toegekend aan het Executive Committee.

Pensioenbeleid

BNG Bank voert geen zelfstandig pensioenbeleid. De pensioenen van de leden van het Executive Committee en alle medewerkers van BNG Bank en haar dochtermaatschappij zijn ondergebracht bij het ABP.

Alle in deze tekst genoemde reglementen en charters zijn gepubliceerd op bngbank.nl. Dat geldt ook voor het beloningsbeleid voor de de Raad van Commissarissen, het Executive Committee en de medewerkers.