



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

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

Datum

29 maart 2019

Onze referentie

2456906

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

Preambule

BNG Bank is betrokken partner voor een duurzamer Nederland. De Bank stelt de publieke sector in staat maatschappelijke doelstellingen te realiseren. BNG Bank streeft niet naar winstmaximalisatie, maar naar een redelijk rendement op het eigen vermogen. Het door de bank uitgegeven schuld papier heeft credit ratings van S&P's, Moody's en Fitch die gelijk zijn aan die van de Nederlandse staat. Handhaving van haar hoge kredietwaardigheid is voor BNG Bank een randvoorwaarde om haar doelstellingen te realiseren en vraagt om een prudent risicobeheer. Zo heeft de bank geen handelsportefeuille. BNG Bank heeft voorts een strak kapitalisatiebeleid met minimumgrenzen voor de leverage ratio en de tier 1-ratio. Dat beleid beperkt de actieradius van de bank voor risicodragende financiering. BNG Bank beperkt ten slotte haar financiële dienstverlening tot het werkgebied zoals vastgelegd in haar statuten. Dat wil zeggen dat bij kredietverlening altijd sprake is van enige vorm van overheidsbetrokkenheid. BNG Bank en haar dochtermaatschappij BNG Gebiedsontwikkeling hebben circa 300 medewerkers in dienst. De lijnen zijn kort, ook omdat alle medewerkers van BNG Bank in één kantoor werken. De Raad van Bestuur (RvB) heeft een omvang van 3 leden. BNG Bank heeft een beloningsbeleid voor de Raad van Bestuur en de medewerkers. Het beleid voor deze twee geledingen is integraal gepubliceerd op bngbank.nl. BNG Bank kent geen individuele prestatiegerelateerde beloning.

Datum

29 maart 2019

Onze referentie

2456906

Pagina

2 van 7

Implementatie

Richtinggevend bij de implementatie van de Regeling beheerst beloningsbeleid Wft 2017 (Rbb 2017) 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). Hieronder volgt een verantwoording van de wijze waarop BNG Bank de Rbb 2017 heeft geïmplementeerd.

Datum

29 maart 2019

Onze referentie

2456906

Pagina

3 van 7

Algemene bepalingen

(artikel 1)

De Rbb 2017 is formeel van toepassing op BNG Bank. BNG Bank is een bank als bedoeld in artikel 3:17, eerste lid, van de Wft.

Beginnelsen voor een beheerst beloningsbeleid

(artikel 2)

Met inachtneming van hoofdstuk 1.7 van de Wft, voert BNG Bank een beloningsbeleid dat voldoet aan de vereisten in de bijlage bij deze regeling, onderdeel A.

Bijlage bij de Regeling beheerst beloningsbeleid Wft 2017

Onderdeel A. de vereisten als bedoeld in artikel 2 van deze regeling

1. Toepassing

De bank past de Rbb 2017 ook toe op haar dochteronderneming BNG Gebiedsontwikkeling, hoewel dit geen financiële onderneming is in de zin van de Wft. De Raad van Commissarissen van BNG Gebiedsontwikkeling bestaat uit één lid van de Raad van Bestuur en één lid van de directie van BNG Bank.

2. Identified Staff

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 de bank. De samenstelling van de Identified Staff van BNG Bank en haar dochtermaatschappij is door de Raad van Bestuur vastgesteld op basis van intern beleid en een door Risk Management uitgevoerde analyse in lijn met de hiervoor geldende regelgeving. Uitgesplitst naar de verschillende geledingen van de bank betreft het:

- geleding Raad van Bestuur: voorzitter en alle leden;
- geleding medewerkers:
 - o senior management (leden Directieoverleg en direct aan de RvB rapporterende hoofden);
 - o overige medewerkers.

In totaal bestaat de Identified Staff uit 30 functionarissen. Op deze functionarissen zijn de Rbb-bepalingen met betrekking tot variabele beloning van toepassing.

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

3. Interne toezichthouder

Het beloningsbeleid voor de leden van de Raad van Bestuur wordt goedgekeurd door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders. Voor het laatst is dat gebeurd op 5 oktober 2016.

De taken en werkzaamheden van de Raad van Commissarissen met betrekking tot het beloningsbeleid zijn vastgelegd in het reglement van de Raad van Commissarissen. De Raad van Commissarissen heeft de algemene beginselen van het beloningsbeleid voor alle medewerkers van de bank goedgekeurd en toetst de algemene beginselen van dit beleid jaarlijks. Het betreft het beloningsbeleid voor de Raad van Bestuur en medewerkers. Jaarlijks wordt aan de Raad van Commissarissen gerapporteerd over de tenuitvoerlegging van het beloningsbeleid voor alle genoemde geledingen.

Datum

29 maart 2019

Onze referentie

2456906

Pagina

4 van 7

4. Centrale en onafhankelijke interne beoordeling

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

5. Medewerkers in controlefuncties

BNG Bank kent de volgende controlefuncties: Risk Management, Compliance en de IAD. Hun onafhankelijke positie en hun taken en verantwoordelijkheden zijn vastgelegd in respectievelijk het Risk Management Charter, het Compliance Charter en het Internal Audit Charter. 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 overwegend vast;
- de variabele beloning van medewerkers in controlefuncties bestaat uitsluitend uit een winstuitkering;
- medewerkers in controlefuncties worden beoordeeld door de functionele lijn en niet of slechts gedeeltelijk door het management van het bedrijfsonderdeel waarop zij toezicht houden (bij BNG Bank vindt beoordeling altijd plaats door de hiërarchische lijn);
- de beloning van medewerkers in controlefuncties is niet afhankelijk van de (financiële) prestaties van het bedrijfsonderdeel waarop zij toezicht houden;
- de beloning van medewerkers in controlefuncties mag voor een beperkt gedeelte afhankelijk zijn van het bedrijfsresultaat van het bovenliggende ondernemingsniveau;
- de controlefuncties hebben met betrekking tot het beloningsbeleid een rapportagelijijn naar de Raad van Bestuur 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 de Raad van Bestuur over het beloningsbeleid.

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

6. Remuneratiecommissie

De Raad van Commissarissen heeft uit zijn midden onder meer een Remuneratiecommissie ingesteld. De verantwoordelijkheden, taken en

werkzaamheden van deze commissies zijn vastgelegd in het Reglement van de Raad van Commissarissen en het Reglement van de Remuneratiecommissie. De Remuneratiecommissie houdt rechtstreeks toezicht op de beloning van hogere leidinggevende medewerkers.

7. Overheidssteun

BNG Bank kan geen aanspraak maken op uitzonderlijke overheidssteun.

8. Spreiding prestatiebeoordeling

BNG Bank kent geen individuele prestatiegerelateerde beloning. Alleen stafhoofden en overige medewerkers ontvangen een variabele beloning uit hoofde van de winstdelingsregeling.

9. Versterking kapitaalbasis

De uitbetaalde totale variabele beloning vormt een bescheiden onderdeel van de salariskosten. Omdat het niet om een significant bedrag gaat, wordt de totale variabele beloning niet specifiek geadresseerd in het Internal Capital Adequacy Assessment Process (ICAAP). Risk Management beoordeelt jaarlijks of de totale loonsom draagbaar is voor de organisatie. Dit betreft de beloning Raad van Bestuur en medewerkers en omvat het geheel van vaste en variabele beloning. De huidige loonsom getuigt naar de mening van Risk Management van een beheerst en adequaat beloningsbeleid en BNG Bank wordt gezien als een marktconforme betaler.

10. Verhouding vast - variabel

Noch de Raad van Bestuur, noch de medewerkers ontvangen een individuele prestatiegerelateerde beloning. De winstdelingsregeling is van toepassing op actieve in dienst zijn medewerkers. De Raad van Bestuur en directie zijn uitgesloten van deze regeling. In geval van buitengewone incidentele prestaties heeft de Raad van Bestuur de discretionaire bevoegdheid om aan medewerkers een gratificatie toe te kennen van maximaal 10% van de berekeningsgrondslag. Het totaal van de winstuitkering en een eventuele gratificatie mag voor een individuele medewerker nooit hoger uitkomen dan het wettelijke maximum van 20% variabel in het kader van de Wet op het financieel toezicht (Wft). Waar deze grens zou worden overschreden vindt aftopping plaats.

11. Beloningspakketten

Eventuele compensatie uit eerdere dienstbetrekkingen is onderdeel van de vaste beloning en sluit aan bij de langetermijnbelangen van de bank.

12. Correctie voor risico's en kosten van kapitaal en liquiditeit

BNG Bank beschikt over een door de Raad van Commissarissen besproken en goedgekeurde risk appetite (risicobereidheid). Binnen haar risk appetite streeft de bank naar een niveau van de tier-1 ratio dat in overeenstemming is met haar excellente kredietwaardigheid. Voor het beprijzen van de kredietverlening wordt voorts gewerkt met normtarieven ontleend aan een intern ontwikkeld prijsmodel. In de normtarieven zijn zowel liquiditeits- als solvabiliteitsopslagen opgenomen. De vergoeding voor het gebruik van kapitaal is daarbij gerelateerd aan het minimaal nagestreefde rendement eigen vermogen. De beloning van de Raad van Bestuur en de Identified Staff is ex ante risicogewogen en nadrukkelijk gekoppeld aan het Risk Appetite Statement van de bank.

Datum

29 maart 2019

Onze referentie

2456906

Pagina

5 van 7

13. Toewijzing variabele beloning

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.

Datum

29 maart 2019

Onze referentie

2456906

14. Uitkering in financiële instrumenten

Alle door BNG Bank uitbetaalde beloningen luiden in cash. BNG Bank kent geen andere eigendomsbelangen dan aandelen. De aandelen BNG Bank zijn niet beursgenoteerd en mogen slechts in handen zijn van de Staat der Nederlanden, provincies, gemeenten, waterschappen en andere openbare lichamen. De bank kent geen financiële instrumenten waarvan de waarde gekoppeld is aan de waarde van de aandelen BNG Bank, noch andere financiële instrumenten zoals genoemd in de Rbb 2017. Het werkterrein van BNG Bank is statutair beperkt (zie preambule) en het risicoprofiel van de bank is laag. Gelet op deze omstandigheden, doet BNG Bank een beroep op proportionaliteit.

Pagina

6 van 7

15. Uitgestelde beloning

Per 1 januari 2018 geldt voor personen behorend tot de Identified Staff dat, wanneer aan hen meer variabele beloning (uit hoofde van de winstdeling/mogelijke gratificatie) wordt toegekend dan een maandsalaris (met een maximum van EUR 10.000), 40% van de variabele beloning uitgesteld wordt betaald over een periode van drie jaar, waarin pro-rata kan worden verworven. Jaarlijks wordt een/derde toegekend.

16. Uitbetaling en verlaging

Het voorwaardelijk toegekende deel van de variabele beloning RvB over de jaren vóór 2018 wordt uitgekeerd na herbeoordeling, tenzij alsdan is gebleken dat het behalen van de destijds vastgestelde doelstellingen de continuïteit van BNG Bank op langere termijn heeft geschaad. Daarbij wordt 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 genomen. Variabele beloning die is toegekend op basis van onjuiste (financiële) informatie, onethisch of 'non-compliant' gedrag of verantwoordelijkheid voor gedrag dat heeft geleid tot aanmerkelijke verliezen zal worden aangepast. Terugvordering ('claw back') tot 100% van de totale variabele beloning kan plaatsvinden, indien op basis van een gerechtelijke uitspraak is vastgesteld dat sprake is van grove nalatigheid of toe te rekenen problemen voor BNG Bank als geheel.

17. Pensioenbeleid

BNG Bank voert geen zelfstandig pensioenbeleid. De pensioenen van de leden van de Raad van Bestuur en alle medewerkers van de bank en haar dochtermaatschappij zijn ondergebracht bij het ABP. Medewerkers van BNG Bank en haar dochtermaatschappij ontvangen geen discretionaire pensioenuitkeringen als onderdeel van hun variabele beloning.

18. /19. Remuneratiecommissie

Zie de toelichting bij punt 6.

Alle besluitvorming van de Raad van Commissarissen over het risicoprofiel, de risicobeheersingssystemen en de risicobereidheid wordt voorbereid door het Risk

Committee. De Remuneratiecommissie is vanuit haar taak betrokken bij de voorbereiding van besluitvorming omtrent invoering en (materiële) wijzigingen van het beloningsbeleid.

Alle in deze tekst genoemde reglementen, statuten, charters en regelingen zijn gepubliceerd op bngbank.nl. Dat geldt ook voor het beloningsbeleid voor de leden van de Raad van Bestuur en de medewerkers.

Datum

29 maart 2019

Onze referentie

2456906

Pagina

7 van 7