



## Remuneratierapport 2014

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

**Datum**

29 januari 2015

**Onze referentie**

1508848

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

## Remuneratierapport 2014

### Datum

29 januari 2015

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

### Onze referentie

1508848

- 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.

### Pagina

2 van 7

Het beloningsbeleid voor leden van de Raad van Bestuur is door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders op 27 april 2009 als volgt vastgesteld.

### Kader

Uitgangspunt voor het beloningsbeleid is, dat gekwalificeerde en deskundige bestuurders kunnen worden aangetrokken en behouden.

Voor het beoordelen van het beloningsbeleid van BNG Bank is het van belang te onderkennen dat BNG Bank een bancaire instelling is met een balanstotaal van thans circa EUR 150 miljard. De aandelen worden gehouden door de Staat en decentrale overheden. Zij verstrekt in concurrentie met andere banken solvabiliteitsvrije en solvabiliteitsplichtige kredieten aan overheden en instellingen voor het maatschappelijk belang. Voor haar financiering is BNG Bank afhankelijk van de internationale kapitaalmarkten. Op grond van haar topratings heeft de bank een scherpe inkooppositie. Hierdoor is BNG Bank in staat om bij te dragen aan een aantrekkelijke financiering van de publieke investeringen, zoals omschreven in de statuten van de bank. Het behoud hiervan is dan ook van het grootste belang.

BNG Bank wil er niet alleen in goede tijden maar ook in moeilijke omstandigheden steeds zijn voor de financiering van de publieke taak. Dit vraagt permanente aandacht voor het in balans houden van een scherp prijsbeleid en een goed rendement. Hiervoor is een effectieve bedrijfsvoering tegen zo laag mogelijke kosten vereist.

Met ingang van 4 november 2014 valt BNG Bank op grond van de Single Supervisory Mechanism-Regulation onder het formele toezicht van de Europese Centrale Bank (ECB). De ECB werkt hierbij overigens nauw samen met DNB. Bestuurders worden getoetst op betrouwbaarheid en geschiktheid en hun benoeming behoeft vooraf goedkeuring van de toezichthouder. Voorts valt BNG Bank onder het gedragstoezicht van de Autoriteit Financiële Markten.

Eenzijds streeft BNG Bank naar marktconforme arbeidsvoorwaarden en beloning van haar Raad van Bestuur. Anderzijds wordt gestreefd naar matiging van de topbeloningen. Marktconform wil zeggen: vastgesteld vanuit een vergelijking met wat gebruikelijk is in de voor BNG Bank relevante arbeidsmarkt in Nederland. Voor deze vergelijking is in overleg met aandeelhouders een referentiegroep gedefinieerd van financiële en hiermee vergelijkbare instellingen in zowel de (semi)publieke als de

private sector.<sup>1</sup> Bij het vergelijken van beloningen wordt gebruik gemaakt van onafhankelijk extern advies, waarbij de beloningen gerelateerd worden aan de zwaarte van (met de bestuursfuncties bij BNG Bank vergelijkbare) (top)functies in de referentiegroep. Bij het bepalen van de zwaarte van de functies binnen BNG bank wordt rekening gehouden met het hierboven aangegeven profiel van de bank. Voor de marktconformiteit is de mediaan van de vaste plus alle variabele beloningen in de referentiegroep uitgangspunt.

**Datum**

29 januari 2015

**Onze referentie**

1508848

**Pagina**

3 van 7

Gezien het streven naar matiging van de topbeloningen is door aandeelhouders aangedrongen op het instellen van een maximum voor de beloning van de Raad van Bestuur van BNG Bank. In overleg met aandeelhouders is, in lijn met het beloningsbeleid van de rijksoverheid ten aanzien van staatsdeelnemingen, vastgesteld dat voor nieuwe bestuurders de som van de vaste en variabele beloning in 2009 maximaal EUR 310.000 bedraagt. Deze bovengrens voor de beloning zal jaarlijks (vanaf 2010) worden verhoogd met de algemene verhogingen in de Algemene Bank-CAO. Slechts met instemming van aandeelhouders kan van deze bovengrens voor de beloning worden afgeweken.

Het vastgestelde beloningsbeleid is integraal van toepassing op na 1 januari 2009 benoemde bestuurders. Bij de aanstelling van een nieuwe bestuurder zal overigens ook rekening worden gehouden met het arbeidsverleden van de betrokkene. Voor de eerder benoemde bestuurders worden de bestaande arbeidsovereenkomsten gerespecteerd. De ruimte die deze overeenkomsten bieden om de beloning zoveel mogelijk in overeenstemming te brengen met het hierboven weergegeven beleid wordt benut. De Raad van Commissarissen beziet in beginsel tweejaarlijks of ontwikkelingen binnen de referentiegroep aanleiding geven de arbeidsvoorwaarden van de Raad van Bestuur te wijzigen.

**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 vakantietoeslag.

*Variabele beloning*

Jaarlijks stelt de Raad van Commissarissen de door de Raad van Bestuur te behalen doelstellingen vast. Deze worden afgestemd op de langetermijnstrategie van de bank en zijn concreet en ambitieus. Zij bestaan enerzijds uit een aantal kwantitatieve doelstellingen; daarnaast worden kwalitatieve doelstellingen overeengekomen die voor de bedrijfsvoering en/of voor het individueel functioneren van de bestuursleden van belang zijn.

Per doelstelling wordt vastgesteld welk relatief gewicht deze heeft in het totaal der doelstellingen. Ten slotte wordt – eveneens per doelstelling – vastgesteld in welke mate over- of onderschrijding van het gestelde doel van invloed is op de toekenning

---

<sup>1</sup> De referentiegroep bestond destijds uit: AFM, Agentschap Financiën, DNB, FMO, IBG, NWB, SVB, UWV, wethouder grote stad, AEGON, APG, Cordares, De Lage Landen, Delta Lloyd Groep, Friesland Bank, ING Group, NIBC, PGGM, Rabobank, Robeco, SNS Reaal, Triodos Bank en Van Lanschot.

van het desbetreffende deel van de variabele beloning. Voor ieder lid van de Raad van Bestuur bedraagt de variabele beloning per jaar maximaal 25% van de vaste beloning. Bij prestaties 'at target' op de kwantitatieve doelstellingen wordt 70% van de maximale variabele beloning uitgekeerd.

**Datum**

29 januari 2015

**Onze referentie**

1508848

**Pagina**

4 van 7

Aan het eind van het jaar wordt door de Raad van Bestuur gerapporteerd over de bereikte resultaten in verband met de afgesproken doelstellingen. Aan de hand van deze rapportage beslist de Raad van Commissarissen op voorstel van de Remuneratiecommissie en de Selectie- en Benoemingscommissie over de toekenning van het variabele beloningsdeel. De helft van de variabele beloning wordt aan het begin van het jaar, volgend op het jaar waarop de doelstellingen van toepassing zijn, uitgekeerd. De andere helft van de variabele beloning wordt voorwaardelijk toegekend en drie jaar later uitgekeerd, tenzij alsdan is gebleken dat het behalen van de doelstellingen de continuïteit van BNG Bank op langere termijn heeft geschaad.

De door de Raad van Bestuur gerapporteerde resultaten in verband met de afgesproken kwantitatieve doelstellingen worden door de externe accountant getoetst.

In het jaarverslag wordt over de gevolgde gang van zaken verantwoording afgelegd. Daarbij zal over de gestelde doelen en de realisatie daarvan op een zodanige wijze worden gerapporteerd, dat de belangen van BNG Bank en haar aandeelhouders niet worden geschaad. Voorts zal, met inachtneming van deze belangen, de Raad van Commissarissen tijdens de Algemene Vergadering van Aandeelhouders inzicht geven in de voor het lopende jaar overeengekomen doelstellingen en daarbij behorende streefwaarden.

**Overige arbeidsvoorwaarden***Financiering pensioen*

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

*Emolumenten*

De leden van de Raad van Bestuur ontvangen jaarlijks een redelijke vergoeding voor representatiekosten.

De leden van de Raad van Bestuur maken gebruik van een door BNG Bank ter beschikking gestelde auto. Voor zakelijk vervoer maken zij gebruik van de diensten van een chauffeur.

Een aantal overige regelingen is, gelijk aan het personeel van BNG Bank, voor de leden van de Raad van Bestuur van toepassing. Dit betreft de ziektekostenverzekering en regelingen met betrekking tot hypothecaire financiering, studiekostenvergoeding, gratificatie bij dienstjubilea en verlof.

De leden van de Raad van Bestuur 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 met na 17 februari 2006 benoemde leden van de Raad van Bestuur wordt een benoemingstermijn van vier jaar vastgelegd. In deze arbeidsovereenkomsten wordt ook 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 leden van de Raad van Bestuur en een termijn van zes maanden voor BNG Bank. Er kan slechts sprake zijn van een schadevergoeding indien:

- de overeenkomst op initiatief van BNG Bank wordt beëindigd en deze beëindiging niet haar uitsluitende of voornaamste reden vindt in handelingen, nalatigheden of het functioneren van het desbetreffende lid van de Raad van Bestuur;
- de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een gevolg is van een zodanige wijziging in de machts- of zeggenschapsverhoudingen in de vennootschap dat van het desbetreffende lid van de Raad van Bestuur in redelijkheid niet kan worden gevergd dat hij of zij deze functie blijft vervullen.

In beide gevallen is BNG Bank ten hoogste een vergoeding verschuldigd die gelijk is aan het laatstgenoten jaarsalaris plus vakantietoeslag (het vaste deel van de beloning).

### **Datum**

29 januari 2015

### **Onze referentie**

1508848

### **Pagina**

5 van 7

### **Realisatie van de doelstellingen variabele beloning 2014**

Voor de variabele beloning over 2014 gold een marktaandeelstelling voor de kredietverlening aan decentrale overheden, woningcorporaties en zorginstellingen (wegingsfactor elk 10%) en een productiedoelstelling inclusief margedoelelstelling voor de overige kredietverlening zoals opgenomen in het jaarplan 2014 (wegingsfactor 10%). Daarnaast gold een rendementsdoelstelling (wegingsfactor 40%). De vastgestelde kwalitatieve doelstellingen (wegingsfactor 40%) betroffen de kostenbeheersing, het faciliteren van de Asset Quality Review (AQR) en de EBA-stresstest, zodanig dat BNG Bank per november 2014 zou worden toegelaten tot het ECB-toezicht, de oplevering van een gedetailleerd emissieplan ten behoeve van de uitgifte van hybride tier 1-vermogen en de uitkomst van het klanttevredenheidsonderzoek 2014 (waaronder begrepen de klanttevredenheid over het betalingsverkeer). Op advies van de Selectie- en Benoemingscommissie heeft de Raad van Commissarissen vastgesteld in welke mate de doelstellingen variabele beloning 2014 door de leden van de Raad van Bestuur zijn gehaald en dat daaraan een uitkeringspercentage van 57% wordt verbonden (2013: 93%).

De Raad van Commissarissen acht deze uitkomst billijk en heeft geen gebruik gemaakt van zijn discretionaire bevoegdheid de variabele beloning aan te passen. Ook heeft de Raad van Commissarissen in 2014 geen aanleiding gehad om te overwegen van zijn bevoegdheid tot terugvordering van variabele beloning over eerdere jaren gebruik te maken.

### **Uitkomsten beloningsbeleid 2014 en vooruitzichten komende jaren**

De uitkomsten van het beloningsbeleid 2014 worden weergegeven in de tabel.

Bepalend voor de uitkomsten zijn de volgende factoren:

- de zittende bestuurders zijn benoemd vóór 1 januari 2009. De met hen gesloten arbeidsovereenkomsten worden gerespecteerd;
- het uitkeringspercentage voor de variabele beloning over 2014 is vastgesteld op 57%;
- na herbeoordeling heeft de Raad van Commissarissen op advies van de Selectie- en Benoemingscommissie besloten tot uitkering van het uitgestelde deel van de

variabele beloning over 2011.

**Datum**

29 januari 2015

**Beloning leden Raad van Bestuur (bedragen in duizenden euro's)**

|                    | Vaste beloning<br>(A) |       | Variabele beloning <sup>2</sup><br>(B) |      | Totaal korte-<br>termijnbeloning<br>(A+B) |       | Bijdragen pensioen |      |
|--------------------|-----------------------|-------|--|------|---|-------|--------------------|------|
|                    | 2014                  | 2013  | 2014                                   | 2013 | 2014                                      | 2013  | 2014               | 2013 |
| C. van Eykelenburg | 448                   | 448   | 32                                     | 52   | 480                                       | 500   | 148                | 153  |
| J.J.A. Leenaars    | 362                   | 375   | 24                                     | 39   | 386                                       | 414   | 123                | 129  |
| J.C. Reichardt     | 356                   | 356   | 25                                     | 41   | 381                                       | 397   | 65                 | 69   |
|                    | 1.167                 | 1.179 | 81                                     | 132  | 1.248                                     | 1.312 | 336                | 351  |

**Onze referentie**

1508848

**Pagina**

6 van 7

De bestuurders ontvangen ieder een jaarlijkse onkostenvergoeding van EUR 3.900. Er is geen sprake van toegekende aandelen/opties. De hoogte van de variabele beloning over 2014 (14%) valt binnen de vooraf vastgestelde bandbreedte van minimaal 0% en maximaal 25% van de vaste beloning.

De Wet Beloningsbeleid financiële ondernemingen, die op 7 februari 2015 in werking is getreden, heeft tot doel de al bestaande beloningsregelgeving in de Wet op het financieel toezicht samen te brengen, begrippen te harmoniseren en waar nodig bestaande normen aan te scherpen. De wet voorziet onder meer in een maximering van de variabele beloning op 20% van de vaste beloning op jaarbasis. Conform de wettelijke overgangsregeling zal het maximum voor de variabele beloning van de Raad van Bestuur per 1 januari 2015 zonder compensatie worden aangepast. In 2015 worden geen wijzigingen in het beloningsbeleid voorzien.

**Vastgestelde doelstellingen variabele beloning 2015**

De missie van BNG Bank is vertaald in de volgende strategische doelstellingen: het behoud van substantiële marktaandeelen in het Nederlandse publieke en semi-publieke domein en het behalen van een redelijk rendement voor de aandeelhouders. In lijn hiermee zijn voor de variabele beloning over 2015 de volgende doelstellingen vastgesteld. Voor 2015 gelden een marktaandeelstelling voor de lange solvabiliteitsvrije kredietverlening aan decentrale overheden, woningcorporaties en zorginstellingen (wegingsfactor 10%) en een productiedoelstelling en margedoelstelling voor de overige kredietverlening zoals opgenomen in het jaarplan 2015 (wegingsfactor elk 5%). Voorts gelden doelstellingen voor het rendement, gerelateerd aan de jaarwinst na vpb en aan het renteresultaat (wegingsfactor elk 15%). Naast deze kwantitatieve doelstellingen zijn kwalitatieve doelstellingen vastgesteld (wegingsfactor 50%). Voor 2015 betreffen deze afspraken de verhoging van de leverage ratio, onder andere met inzet van hybride kapitaal, het formuleren van de koers van BNG Bank in het licht van veranderende externe omstandigheden, de realisatie van een nieuw, adequaat renterisicoraamwerk, de keuze van een

<sup>2</sup> Voor 2014 betreft dit de helft van de variabele beloning 2014 en het uitgestelde deel van de variabele beloning 2011. Voor 2013 betreft het de helft van de variabele beloning 2013 en het uitgestelde deel van de variabele beloning 2010. Zowel in 2014 als in 2013 is de andere helft van de variabele beloning voorwaardelijk toegekend; deze wordt drie jaar later uitgekeerd, tenzij is gebleken dat het behalen van de doelstellingen de continuïteit van BNG Bank op langere termijn heeft geschaad.

oplossingsrichting voor de toekomstige informatie-architectuur en versterking van de datakwaliteit. De totale kosten dienen uit te komen binnen het voor 2015 vastgestelde budget.

De Raad van Commissarissen zal begin 2016 beoordelen in welke mate deze doelstellingen zijn gehaald. Het hieraan te verbinden uitkeringspercentage bedraagt minimaal 0% en maximaal 100%. Bij een uitkeringspercentage van 0% wordt geen variabele beloning uitgekeerd. Bij een uitkeringspercentage van 100% zal de variabele beloning over 2015 uitkomen op 20% van de vaste beloning. Van de na beoordeling toegekende variabele beloning over 2015 zal de helft op een geblokkeerde rekening worden gestort. Dit bedrag wordt na herbeoordeling uitgekeerd in januari 2019, tenzij alsdan is gebleken dat het behalen van de doelstellingen de continuïteit van BNG Bank op langere termijn heeft geschaad.

**Datum**

29 januari 2015

**Onze referentie**

1508848

**Pagina**

7 van 7