



## Remuneratierapport 2015

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

**Datum**

4 maart 2016

**Onze referentie**

1508848

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

## Remuneratierapport 2015

**Datum**

4 maart 2016

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, Wet Werk en Zekerheid);
- 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 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. Door haar topratings, gelijk aan die van de Nederlandse staat, 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 zaak. 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. De bank is door de toezichthouder voorts aangemerkt als systeemrelevante instelling. 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.

BNG Bank streeft naar marktconforme arbeidsvoorwaarden en beloning van haar Raad van Bestuur. 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**

4 maart 2016

**Onze referentie**

1508848

**Pagina**

3 van 7

BNG Bank streeft voorts naar matiging van de topbeloningen. Gezien dit streven is de beloning van de Raad van Bestuur van BNG Bank gemaximeerd. 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 zal bedragen. Deze bovengrens voor de beloning zal jaarlijks (vanaf 2010) worden verhoogd met de algemene verhogingen in de CAO Banken.<sup>2</sup> Slechts met instemming van aandeelhouders kan van deze bovengrens voor de beloning worden afgeweken. Bij de aanstelling van een nieuwe bestuurder zal overigens ook rekening worden gehouden met het arbeidsverleden van de betrokkene.

Het vastgestelde beloningsbeleid is integraal van toepassing op na 1 januari 2009 benoemde bestuurders.<sup>3</sup>

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

---

<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, Van Lanschot.

<sup>2</sup> In 2015 bedroeg de som van de vaste en variabele beloning maximaal EUR 317.000.

<sup>3</sup> 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.

doelstellingen. Ten slotte wordt – eveneens per doelstelling – vastgesteld in welke mate over- of onderschrijding van het gestelde doel van invloed is op de toekenning van het desbetreffende deel van de variabele beloning. Waar van toepassing bedraagt de variabele beloning voor een lid van de Raad van Bestuur per jaar maximaal 20% van de vaste beloning. Bij prestaties ‘at target’ op de kwantitatieve doelstellingen wordt 70% van de maximale variabele beloning uitgekeerd.

**Datum**

4 maart 2016

**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 kunnen gebruik maken van een door BNG Bank ter beschikking gestelde auto. Voor zakelijk vervoer kunnen zij gebruik maken 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.

**Datum**

4 maart 2016

#### *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:

**Onze referentie**

1508848

**Pagina**

5 van 7

- 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).

#### **Realisatie van de doelstellingen variabele beloning 2015**

Voor de variabele beloning over 2015 golden een marktaandeelstelling voor de lange solvabiliteitsvrije kredietverlening aan decentrale overheden, woningcorporaties en zorginstellingen (wegingsfactor 10%) en een productiedoelstelling en margedoelelstelling voor de overige kredietverlening zoals opgenomen in het jaarplan 2015 (wegingsfactor elk 5%). Voorts golden doelstellingen voor het rendement, gerelateerd aan de jaarwinst na vpb en aan het renteresultaat (wegingsfactor elk 15%). De vastgestelde kwalitatieve doelstellingen (wegingsfactor 40%) betroffen 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 oplossingsrichting voor de toekomstige informatie-architectuur en versterking van de datakwaliteit. De totale kosten dienden uit te komen binnen het voor 2015 vastgestelde budget. Op advies van de Selectie- en Benoemingscommissie heeft de Raad van Commissarissen vastgesteld in welke mate de doelstellingen variabele beloning 2015 door de leden van de Raad van Bestuur zijn gehaald en dat daaraan een uitkeringspercentage van 100% wordt verbonden (2014: 57%).

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 2015 geen aanleiding gehad om te overwegen van zijn bevoegdheid tot terugvordering van variabele beloning over eerdere jaren gebruik te maken.

#### **Uitkomsten beloningsbeleid 2015 en vooruitzichten komende jaren**

De uitkomsten van het beloningsbeleid 2015 worden weergegeven in de tabel.

Bepalend voor de uitkomsten zijn de volgende factoren:

- twee van de zittende bestuurders zijn benoemd vóór 1 januari 2009; de met hen gesloten arbeidsovereenkomsten worden gerespecteerd; . Een bestuurder is

- aangetreden per 01-05-2015; hij ontvangt geen variabele beloning;
- het uitkeringspercentage voor de variabele beloning over 2015 is vastgesteld op 100%;
- 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 2012;
- nieuwe fiscale regelgeving beperkt de aftrekbaarheid van de werkgeversbijdrage voor de pensioenopbouw tot een pensioentoekening van EUR 100.000. De werkgeversbijdragen aan bestuurders die op 01-01-2015 al in dienst waren van BNG Bank en voor zover die de toezegging boven EUR 100.000 betroffen, worden vanaf die datum uitgekeerd als compensatie voor de terugval in pensioenopbouw.

**Datum**

4 maart 2016

**Onze referentie**

1508848

**Pagina**

6 van 7

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

	Vaste beloning		Variabele beloning <sup>4</sup>		Compensatie pensioen > 100k		Bijdragen pensioen	
	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014
C. van Eykelenburg	452	448	54	32	113	-	26	148
O.J. Labe (vanaf 1 mei 2015)	229	-	-	-	19	-	14	-
J.J.A. Leenaars (tot 1 mei 2015)	133	362	12	24	89	-	8	123
J.C. Reichardt	359	356	36	25	35	-	23	65
<b>TOTAAL</b>	<b>1.173</b>	<b>1.166</b>	<b>102</b>	<b>81</b>	<b>256</b>	<b>-</b>	<b>71</b>	<b>336</b>

**Uitgestelde variabele beloning (bedragen in duizenden euro's)**

	2015	2014	2013	2012 <sup>5</sup>
C. van Eykelenburg	54	32	52	72
O.J. Labe (vanaf 1 mei 2015)	-	-	-	-
J.J.A. Leenaars (tot 1 mei 2015)	12	24	39	54
J.C. Reichardt	36	25	41	57
<b>TOTAAL</b>	<b>102</b>	<b>81</b>	<b>132</b>	<b>183</b>

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 2015 (100%) valt binnen de vooraf vastgestelde bandbreedte van minimaal 0% en maximaal 20% van de vaste beloning.

In 2016 zal het beloningsbeleid leden Raad van Bestuur worden herijkt. De uitkomst

<sup>4</sup> Dit betreft de helft van de variabele beloning. De andere helft van de variabele beloning is voorwaardelijk toegekend en wordt na drie jaar later uitgekeerd, tenzij is gebleken dat het behalen van de doelstellingen de continuïteit van BNG Bank op langere termijn heeft geschaad. Aanpassing van vastgestelde – nog niet uitgekeerde – variabele beloning kan ook plaatsvinden naar aanleiding van (onjuiste) financiële informatie, dan wel onethisch of 'non-compliant' gedrag.

<sup>5</sup> De uitgestelde voorwaardelijke variabele beloningen over 2012 zijn in januari 2016 uitgekeerd. De Raad van Commissarissen heeft vastgesteld dat het behalen van de in 2012 gestelde kwantitatieve en kwalitatieve doelstellingen de continuïteit van de bank niet heeft geschaad.

van de herijking zal ter vaststelling aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders worden voorgelegd.

**Datum**

4 maart 2016

**Vastgestelde doelstellingen variabele beloning 2016**

**Onze referentie**

1508848

De missie van BNG Bank is vertaald in de volgende strategische doelstellingen: substantiële marktaandeelen in de financiering van de Nederlandse publieke sector en het semi-publieke domein en een redelijk rendement voor de aandeelhouders. In lijn hiermee zijn voor de variabele beloning over 2016 de volgende doelstellingen vastgesteld: een marktaandeelstelling voor de lange solvabiliteitsvrije kredietverlening aan decentrale overheden, woningcorporaties en zorginstellingen (weging 10%) en een gecombineerde productie- en margedoelstelling voor de overige kredietverlening zoals opgenomen in het jaarplan 2016 (weging 10%). Voorts gelden doelstellingen voor het rendement en de verhoging van de leverage ratio (weging elk 15%). Naast deze kwantitatieve doelstellingen zijn kwalitatieve doelstellingen vastgesteld. Voor 2016 betreffen deze afspraken over de voortgang van het meerjarige programma Data Insight, verbetering van de positionering bij stakeholders van BNG Bank als duurzame bank, de succesvolle uitvoering van de EBA Stress Test 2016, het inregelen van een kredietbeoordelingsproces voor WSW- en WfZ-geborgde kredieten, alsmede kostenbeheersing en een kostenbewuste bedrijfsvoering (weging elk 10%).

**Pagina**

7 van 7

De Raad van Commissarissen zal begin 2017 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 2016 uitkomen op 20% van de vaste beloning. Van de na beoordeling toegekende variabele beloning over 2016 zal de helft op een geblokkeerde rekening worden gestort. Dit bedrag wordt na herbeoordeling uitgekeerd in januari 2020, tenzij alsdan is gebleken dat het behalen van de doelstellingen de continuïteit van BNG Bank op langere termijn heeft geschaad.