



## Remuneratierapport 2017

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

**Datum**

9 maart 2018

**Onze referentie**

2235269

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

Dit remuneratierapport behandelt de beloning van de Raad van Bestuur (RvB), de beloning van de medewerkers en de vergoeding van de Raad van Commissarissen (RvC) van BNG Bank over het jaar 2017. Alle informatie over het beloningsbeleid van BNG Bank is te vinden op de themapagina 'Beloningsbeleid' op [bngbank.nl](http://bngbank.nl).

**Datum**

9 maart 2018

**Onze referentie**

2235269

**Pagina**

2 van 8

**Uitgangspunten**

Het beloningsbeleid bevindt zich binnen de wettelijke en beleidskaders voor in Nederland gevestigde instellingen. Over 2017 was met name de volgende wet- en regelgeving bepalend:

- Europese en nationale financiële toezichtregelgeving (onder andere Capital Requirements Regulation, Wet op het financieel toezicht, Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen, Regeling beheerst beloningsbeleid, Wet Werk en Zekerheid);
- De Nederlandse Corporate Governance Code;
- Code Banken.

Naast wet- en regelgeving voldoet het beloningsbeleid ook aan het beleid rijksoverheid ten aanzien van staatsdeelnemingen.

**Beloningsbeleid RvB**

Het huidige beloningsbeleid voor leden van de RvB is door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders op 5 oktober 2016 vastgesteld. Dit beloningsbeleid is integraal van toepassing op na 1 januari 2016 aangetreden bestuurders. Voor de eerder aangetreden bestuurders worden de bestaande arbeidsovereenkomsten gerespecteerd.

BNG Bank streeft naar marktconforme arbeidsvoorwaarden en beloning van haar RvB. 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.<sup>1</sup> Bij het vergelijken van beloningen wordt gebruik gemaakt van onafhankelijk extern advies. Voor de marktconformiteit is de mediaan in de referentiegroep uitgangspunt. De RvC beziet in beginsel vierjaarlijks of ontwikkelingen binnen de referentiegroep aanleiding geven de arbeidsvoorwaarden van de RvB te wijzigen.

De totale beloning van de voorzitter bedraagt in 2016 maximaal EUR 301.000. Deze bovengrens voor de beloning wordt jaarlijks (vanaf 2017) verhoog met de algemene verhogingen in de CAO Banken. De primaire beloning is opgebouwd uit 12 keer het maandsalaris plus vakantietoeslag. De leden van de RvB ontvangen geen variabele beloning.

In de arbeidsovereenkomsten met de leden van de RvB is vastgelegd welke bepalingen uit de CAO Banken van toepassing zijn.

---

<sup>1</sup> De referentiegroep bestaat uit een publiek deel en een privaat deel. Voor het publieke deel dient de WNT-norm als referentie. Het private deel is samengesteld in overleg tussen de Raad van Commissarissen van BNG Bank en aandeelhouders. De weging van het publieke en private deel is 60%, respectievelijk 40%.

De bepalingen van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP (middelloonstelsel met eigen bijdrage) zijn van toepassing. De pensioenleeftijd is gekoppeld aan de wettelijke AOW-leeftijd. Als de pensioenleeftijd (wettelijk/fiscaal) verder wordt opgetrokken, wordt de bestuurder hier niet voor gecompenseerd.

**Datum**

9 maart 2018

**Onze referentie**

2235269

**Pagina**

3 van 8

In de arbeidsovereenkomsten met leden van de RvB wordt een benoemingstermijn van vier jaar vastgelegd. De duur van de arbeidsovereenkomst is gelijk aan de benoemingstermijn. Deze bepaling geldt niet voor personen die worden voorgedragen vanuit de organisatie en al een contract voor onbepaalde tijd hebben.

Er worden met bestuurders geen andere vertrekvergoedingen overeengekomen dan die waarin de Wet Werk en Zekerheid voorziet. Derhalve zal de ontslagvergoeding nooit meer bedragen dan de transitievergoeding.

Slechts met instemming van aandeelhouders kan van de bovengrens voor de beloning en van de overige arbeidsvoorwaarden worden afgeweken, met inachtneming van het bepaalde in artikel 8, lid 4 van de statuten van BNG Bank.

### **Realisatie doelstellingen prestatiegerelateerde beloning RvB 2017**

Over 2017 ontvangen twee leden van de RvB een prestatiegerelateerde beloning. De hiervoor vastgestelde doelstellingen bestaan uit kwantitatieve en kwalitatieve doelstellingen, waarvan het gewicht hieronder is aangegeven. De prestatiegerelateerde beloning is voor ten minste 50% gebaseerd op niet-financiële criteria. Bij prestaties 'at target' op de kwantitatieve doelstellingen, wordt 70% van de aan deze doelstellingen verbonden maximale variabele beloning uitgekeerd.

	<b>Prestatiedoelstellingen 2017</b>	<b>Weging</b>	<b>Realisatie</b>
Kwantitatieve doelstellingen	Marktaandeelstelling voor de lange solvabiliteitsvrije kredietverlening aan decentrale overheden, woningcorporaties en zorginstellingen	10%	10%
	Gecombineerde productie- en margedoelstelling voor de overige kredietverlening	10%	10%
	Rendement	15%	15%
	Leverage ratio	15%	15%
Kwalitatieve doelstellingen	Voortgang van het meerjarige programma Data Insight	10%	7%
	Verbetering van de positionering bij stakeholders van BNG Bank als duurzame bank	10%	10%
	Veterbetering van het solvabiliteitsplichtige kredietproces	10%	6%
	Verdere verbetering van het renterisicoraamwerk	10%	7%
	Kostenbeheersing en een kostenbewuste bedrijfsvoering	10%	10%
		100%	90%

Op advies van de Remuneratiecommissie heeft de RvC vastgesteld in welke mate de doelstellingen variabele beloning 2017 door de leden van de RvB zijn gehaald en dat daaraan een uitkeringspercentage van 90% wordt verbonden (2016: 88,5%). De

Remuneratiecommissie heeft zich ervan vergewist dat bij de vaststelling en het ten uitvoer brengen van het beloningsbeleid, de beloningsverhoudingen binnen de onderneming in acht zijn genomen en mogelijke uitkomsten van de variabele beloningselementen (korte en lange termijn) voor de beloning van individuele bestuurders zijn geanalyseerd. Tevens zijn bij de vaststelling van de hoogte en structuur van de bezoldiging onder meer de resultaatontwikkeling en niet-financiële indicatoren in ogenschouw genomen, met inachtneming van de risico's voor de onderneming. De RvC acht het uitkeringspercentage billijk en heeft geen gebruik gemaakt van zijn discretionaire bevoegdheid de variabele beloning aan te passen. Ook heeft de RvC in 2017 geen aanleiding gehad om te overwegen van zijn bevoegdheid tot terugvordering van variabele beloning over eerdere jaren gebruik te maken.

**Datum**

9 maart 2018

**Onze referentie**

2235269

**Pagina**

4 van 8

### Uitkomsten beloningsbeleid 2017 en vooruitzichten komende jaren

De uitkomsten van het beloningsbeleid 2017 zijn hieronder weergegeven. Bepalend voor de uitkomsten zijn de volgende factoren:

- de bestuurders zijn benoemd vóór 1 januari 2016; de met hen gesloten arbeidsovereenkomsten worden gerespecteerd. Eén van hen ontvangt geen variabele beloning;
- het uitkeringspercentage voor de variabele beloning over 2017 is vastgesteld op 90%;
- na herbeoordeling heeft de RvC op advies van het HR Committee besloten tot uitkering van het uitgestelde deel van de variabele beloning over 2014;
- 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.

	Vaste beloning		Variabele beloning <sup>2</sup>		Compensatie pensioen > 100k		Bijdragen pensioen	
	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016
C. van Eykelenburg	457	456	46	40	114	113	21	24
O.J. Labe	321	320	-	-	29	29	23	20
J.C. Reichardt	362	362	36	32	35	35	25	21
<b>TOTAAL</b>	<b>1,140</b>	<b>1,138</b>	<b>82</b>	<b>72</b>	<b>178</b>	<b>177</b>	<b>68</b>	<b>65</b>

Bedragen in duizenden euro's.

<sup>2</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.

#### Uitgestelde variabele beloning

	2017	2016	2015	2014 <sup>3</sup>
C. van Eykelenburg	46	40	54	32
O.J. Labe (vanaf 1 mei 2015)	-	-	-	-
J.J.A. Leenaars (tot 1 mei 2015)	-	-	12	24
J.C. Reichardt	36	32	36	25
<b>TOTAAL</b>	<b>82</b>	<b>72</b>	<b>102</b>	<b>81</b>

Bedragen in duizenden euro's.

#### Datum

9 maart 2018

#### Onze referentie

2235269

#### Pagina

5 van 8

De bestuurders hebben in 2017 ieder een onkostenvergoeding van EUR 3.900 ontvangen. Er is geen sprake van toegekende aandelen/opties. De hoogte van de variabele beloning over 2017 (90% van 20% vast) valt binnen de vooraf vastgestelde bandbreedte van minimaal 0% en maximaal 20% van de vaste beloning.

Per 1 januari 2018 heeft BNG Bank een nieuwe bestuursvoorzitter. Haar beloning bestaat uitsluitend uit een vast deel van EUR 301.000 (geen variabele beloning en geen pensioen compensatie), hetgeen past binnen het door de aandeelhouders vastgestelde beleid.

#### Vastgestelde collectieve doelstellingen RvB 2018

De RvC heeft besloten alle leden van de RvB met ingang van 2018 te beoordelen op basis van een aantal doelstellingen voor de RvB als collectief en een aantal individuele doelstellingen, zonder daaraan de uitkering van een variabele beloning te verbinden. De doelstellingen voor de RvB als collectief bestaan uit een gecombineerde marktaandeel- en margedoelstelling voor de lange solvabiliteitsvrije kredietverlening aan decentrale overheden, woningcorporaties en zorginstellingen en een gecombineerde productie- en margedoelstelling voor de overige kredietverlening zoals opgenomen in het jaarplan 2018. Verder zijn doelstellingen geformuleerd voor de ontwikkeling van de portefeuille langlopende kredietverlening en het renteresultaat als percentage van het eigen vermogen. Naast deze kwantitatieve doelstellingen zijn kwalitatieve doelstellingen vastgesteld. Voor 2018 betreft het onder andere afspraken over de voortgang van het meerjarige programma Data Insight, verbetering van de positionering bij stakeholders van BNG Bank als duurzame bank, de implementatie van de HR-strategie 2018-2020, realisatie van voorgestelde veranderingen in de bedrijfsprocessen, alsmede kostenbeheersing en een kostenbewuste bedrijfsvoering. De RvC zal begin 2019 beoordelen in welke mate deze doelstellingen zijn gehaald en dit oordeel betrekken in zijn oordeel over het functioneren van de leden van de RvB.

#### Beloningsverhoudingen

Het salaris van de voorzitter van de RvB was in 2017 6,19 maal het gemiddelde salaris van de BNG-medewerkers (2016: 6,59). De verhouding is berekend op basis van de vaste en variabele beloning, inclusief alle pensioenbijdragen. De variabele beloning die in het verslagjaar is toegekend, heeft betrekking op het voorafgaande

---

<sup>3</sup> De uitgestelde voorwaardelijke variabele beloningen over 2014 worden in maart 2018 uitgekeerd.

De Raad van Commissarissen heeft vastgesteld dat het behalen van de in 2013 gestelde kwantitatieve en kwalitatieve doelstellingen de continuïteit van de bank niet heeft geschaad.

boekjaar.<sup>4</sup> Het salaris van de voorzitter van de RvB is in 2017 met 0,1% gedaald, terwijl het gemiddelde salaris van de BNG-medewerkers met 6,4% is gestegen.

**Datum**

9 maart 2018

### **Beloningsbeleid medewerkers**

**Onze referentie**

2235269

Per 1 januari 2017 bestaat de primaire beloning van de medewerkers van BNG Bank, afhankelijk van hun functie, uit de volgende componenten.

**Pagina**

6 van 8

	<b>Vast</b>	<b>Variabel</b>	
		Prestatiegerelateerde beloning	Winstdeling
<b>Directeuren</b>	Ja	Nee	Nee
<b>Stafhoofden</b>	Ja	Nee	Ja
<b>Overige medewerkers</b>	Ja	Nee	Ja

Het vaste deel van 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<sup>e</sup> maand. Algemene verhogingen uit hoofde van de CAO Banken, eenmalige uitkeringen daaronder begrepen, zijn van toepassing.

De prestatiegerelateerde beloning is per 1 januari 2017 afgeschaft. De totale variabele beloning van een medewerker (te weten winstuitkering en in incidentele gevallen een eventuele gratificatie) bedraagt nooit meer dan 20% van de vaste beloning. Waar deze grens zou worden overschreden vindt aftopping plaats.

Alle directeuren/stafhoofden en een aantal specifieke functiehouders worden gerekend tot de zogenoemde Identified Staff<sup>5</sup>, omdat zij directe invloed hebben op het beleid en de risico's van de bank. Voor hun variabele beloning uit hoofde van de winstdeling is een verzwaard beheersingsregime aan de orde (in dit geval voorwaardelijke toekenning van 40% van deze beloning) als deze meer dan één maandsalaris (met een maximum en/of meer dan EUR 10.000 bedraagt).

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

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

Alle medewerkers met uitzondering van 15 medewerkers (waaronder RvB/Directie) vallen onder de CAO Banken. Dat is 95% van de 308 medewerkers.

Over 2017 is gemiddeld per medewerker (directeuren ontvangen geen winstdeling) een variabele beloning uit hoofde van de winstdeling van 5,9% toegekend. Het in

---

<sup>4</sup> Het betreft zowel het uitbetaalde deel als het voorwaardelijk toegekende deel van de variabele beloning. De daadwerkelijke uitbetaling van voorwaardelijk toegekende variabele beloning over 2013, respectievelijk 2012 is buiten beschouwing gelaten.

<sup>5</sup> Ook de leden van de RvB worden gerekend tot de Identified Staff.

2017 aan medewerkers uitgekeerde bedrag aan variabele beloningen uit hoofde van de winstdeling (over 2016) bedraagt EUR 1.017.000. Het totaal van de toegekende beloning aan de 'Identified Staff', bedroeg in 2017 EUR 5 miljoen (2016: EUR 5 miljoen). De Identified Staff bestond in 2017 uit 31 personen (2016: 30). Bij twee van deze personen (2016: twee) is de variabele beloning voor 50% voorwaardelijk vastgesteld. Dit deel wordt na drie jaar uitgekeerd, tenzij is geconstateerd dat het behalen van de doelstellingen de continuïteit van de bank op langere tijd heeft geschaad. Het totaal van de toegekende variabele beloning over 2017 aan Identified Staff bedroeg EUR 1 miljoen (2016: EUR 1 miljoen). Geen enkele medewerker ontving in 2017 een beloning van meer dan EUR 1 miljoen (2016: geen).

**Datum**

9 maart 2018

**Onze referentie**

2235269

**Pagina**

7 van 8

**Beloningsregeling RvC**

De beloning van de RvC is in 2016 door de Bijzondere Algemene Vergadering van Aandeelhouders met algemene stemmen aanvaard met ingang van 1 januari 2017. De nieuwe regeling geldt voor de periode 1 januari 2017 tot en met 31 december 2021. De regeling is gepubliceerd op [bngbank.nl](http://bngbank.nl).

Voor de beloning van de RvC geldt dat deze vanaf 2017 mag groeien met hetzelfde percentage als de CAO-verhogingen van de CAO Banken. Per 1 januari 2017 is de commissiestructuur van de RvC veranderd. De Commissie Marktstrategie is opgeheven en het Audit & Risk Committee is gesplitst in een Audit Committee en een Risk Committee. Daarnaast is de Selectie en Benoemingscommissie omgevormd tot een HR Committee. De beloningsregeling is hierop aangepast.

Het beleid ter zake is gericht op een marktconforme beloning, die onafhankelijk is van het resultaat van de vennootschap. Daarbij wordt rekening gehouden met het maatschappelijke karakter van de bank, de beoogde kwaliteit van commissarissen, de benodigde beschikbaarheid voor de taak alsmede het tijdsbeslag en daarnaast aspecten van verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid. Commissarissen bezitten geen aandelen of opties BNG Bank en ontvangen geen beloningen via dochtermaatschappijen van de bank.

De bezoldiging voor leden van de RvC bedraagt EUR 24.300 per jaar en die van de voorzitter EUR 35.300 per jaar. Leden van het Audit Committee en het Risk Committee ontvangen een toeslag van EUR 6.000 per jaar op hun bezoldiging. Leden van het HR Committee en de Remuneratiecommissie ontvangen een toeslag van EUR 1.500 per jaar op hun bezoldiging.

Daarnaast ontvangen leden van de RvC een vaste onkostenvergoeding van EUR 1.000 per jaar. Voor leden van het Audit Committee en het Risk Committee wordt deze vergoeding verhoogd met EUR 500. Voor leden van de Selectie- en benoemingscommissie en de Remuneratiecommissie wordt deze vergoeding verhoogd met EUR 250.

## Beloning leden RvC 2017

	2017	2016
Mevr. M. Sint, voorzitter	46	42
J.J. Nooitgedagt, vicevoorzitter en secretaris	38	29
C.J. Beuving	35	35
L.M.M. Bolsius	25	26
T.J.F.M. Bovens	25	26
J.B.S. Conijn	32	26
Mevr. P.H.M. Hofsté **	13	29
Mevr. J. Kriens	29	32
J.C.M. van Rutte	32	29
<b>TOTAAL</b>	<b>275</b>	<b>274</b>

Bedragen in duizenden euro's \*

\*) Inclusief additionele toeslagen, exclusief onkostenvergoeding en BTW.

\*\*) Tot 20 april 2017.

**Datum**

9 maart 2018

**Onze referentie**

2235269

**Pagina**

8 van 8