



Remuneratierapport 2018

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

Datum

28 februari 2019

Onze referentie

2394443

BNG Bank is een
handelsnaam van
BNG Bank N.V., 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 2018. Het beloningsbeleid van BNG Bank sluit aan bij de identiteit en strategie van de bank en bevindt zich binnen de wettelijke en beleidskaders op beloningsgebied. BNG Bank heeft in de afgelopen jaren diverse aanpassingen gedaan en versoeringen doorgevoerd in het beloningsbeleid voor RvB en medewerkers. Alle informatie over het beloningsbeleid van BNG Bank is te vinden op de themapagina 'Beloningsbeleid' op bngbank.nl.

Datum

28 februari 2019

Onze referentie

2394443

Pagina

2 van 6

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.

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%.

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. Dit is in 2016 voor het laatst gedaan.

De leden van de RvB ontvangen uitsluitend een 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.

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

De bepalingen van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP (middelloonstelsel met eigen bijdrage) zijn van toepassing.

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.

Realisatie prestatiedoelstellingen RvB 2018

De RvC bepaalt jaarlijks de prestatiedoelstellingen voor de RvB, die zijn afgeleid van de strategische (langetermijn)doelen van BNG Bank. Daarbij houdt de RvC rekening met het gewenste risicoprofiel en de duurzaamheid van BNG Bank. Verder neemt de RvC de belangen van alle stakeholders van BNG Bank in aanmerking. Omdat BNG Bank alleen een vaste beloning kent, zijn er geen ongewenste beloningsprikkelers die het individuele belang op korte termijn zouden kunnen plaatsen boven de collectieve doelstellingen op lange termijn. Na afloop van elke prestatieperiode beoordeelt de RvC de RvB op realisatie van de prestatiedoelstellingen.

Datum

28 februari 2019

Onze referentie

2394443

Pagina

3 van 6

Uitkomsten beloningsbeleid 2018 en vooruitzichten komende jaren

De uitkomsten van het beloningsbeleid 2018 zijn hieronder weergegeven. Bepalend voor de uitkomsten zijn de volgende factoren:

- twee van de drie bestuurders zijn benoemd vóór 1 januari 2016; de met hen gesloten arbeidsovereenkomsten worden gerespecteerd. Geen van hen ontvangt een variabele beloning;
- afkoop in 2018 van het variabele deel van de beloning van één RvB-lid¹;
- na herbeoordeling heeft de RvC op advies van het HR Committee besloten tot uitkering van het uitgestelde deel van de variabele beloning over 2015;
- nieuwe fiscale regelgeving beperkt de aftrekbaarheid van de werkgeversbijdrage voor de pensioenopbouw. 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 ²		Compensatie pensioen > 100k		Bijdragen pensioen	
	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017
G.J. Salden	301	-	-	-	-	-	24	-
O.J. Labe	325	321	-	-	29	29	24	23
J.C. Reichardt	367	362	90 ³	33	35	35	26	25
TOTAAL	993	683	90	33	64	64	74	48

Bedragen in duizenden euro's.

¹ De afkoop betreft allereerst de resterende looptijd van zijn huidige benoemingstermijn (tot 15 oktober 2020). Bij een eventuele verlenging van zijn benoemingstermijn zal alsdan geen sprake meer zijn van variabele beloning. De hoogte van de afkoop is gebaseerd op de gemiddelde gerealiseerde toekenning over de periode 2013 t/m 2017, te weten 85,7%. Overeengekomen is om een afkooppercentage te hanteren van 50%. De maximale variabele beloning bedraagt 20% van het jaarsalaris. In de berekening is ten slotte rekening gehouden met de raming van het Centraal Plan Bureau voor de middellange termijn van de ontwikkeling van de contractlonen in de marktsector.

² 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.

³ Dit bedrag betreft een eenmalige betaling vanwege het beëindigen van de variabele beloning.

Uitgestelde variabele beloning

	2018	2017	2016	2015
C. van Eykelenburg	-	41	40	54
O.J. Labe (vanaf 1 mei 2015)	-	-	-	-
J.J.A. Leenaars (tot 1 mei 2015)	-	-	-	12
J.C. Reichardt	-	33	32	36
G.J. Salden (vanaf 1 januari 2018)	-	-	-	-
TOTAAL		74	72	102

Bedragen in duizenden euro's.

Datum

28 februari 2019

Onze referentie

2394443

Pagina

4 van 6

De RvC heeft in 2018 geen aanleiding gehad om te overwegen van zijn bevoegdheid tot terugvordering van variabele beloning over eerdere jaren gebruik te maken.

De leden van de RvB hebben in 2018 ieder een onkostenvergoeding van EUR 3.900 ontvangen de voorzitter ontving EUR 5100. Er is geen sprake van toegekende aandelen/opties.

Vastgestelde collectieve doelstellingen RvB 2019

De RvC beoordeelt alle leden van de RvB op basis van een aantal doelstellingen voor de RvB als collectief en een aantal individuele doelstellingen, zonder daaraan een (variabele) beloning te verbinden. De doelstellingen voor de RvB als collectief zijn gebaseerd op de kritische prestatie indicatoren (kpi's) in het Jaarplan BNG Bank 2019. De RvC zal begin 2020 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 het hoogst verdienende lid van de RvB was in 2018 4,53 maal het gemiddelde salaris van de BNG-medewerkers (2017: 6,19). De afname ten opzichte van 2017 wordt veroorzaakt door de uitdiensttreding van het hoogst verdienende lid van de RvB per het einde van 2017. 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 boekjaar. Het betreft zowel het uitbetaald deel als het voorwaardelijk toegekende deel van de variabele beloning. Het salaris van het hoogst verdienende lid van de RvB is in 2018 met 3,95% gedaald, terwijl het gemiddelde salaris (hier: loonkosten) met 1,36% is gestegen.

Beloningsbeleid medewerkers

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

	Vast	Variabel	
		Prestatiegerelateerde beloning	Winstdeling
Directeuren	Ja	Nee	Nee
Stafhoofden	Ja	Nee	Ja
Overige medewerkers	Ja	Nee	Ja

Datum

28 februari 2019

Onze referentie

2394443

Pagina

5 van 6

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^e maand. Algemene verhogingen uit hoofde van de CAO Banken, eenmalige uitkeringen daaronder begrepen, zijn van toepassing.

BNG Bank kent geen prestatiegerelateerde beloning. De totale variabele beloning van een medewerker (te weten winstuitkering en in incidentele gevallen een 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 Staff⁴, 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 verzaamd beheersingsregime aan de orde (i.c. voorwaardelijke toekenning van 40% van deze beloning, die pro-rata over een periode van 3 jaar kan worden uitbetaald) als deze meer dan één maandsalaris (met een maximum van 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 11 medewerkers (waaronder RvB/Directie) vallen onder de CAO Banken. Dat is 96% van de 302 medewerkers.

Over 2018 is gemiddeld per medewerker (directeuren ontvangen geen winstdeling) een variabele beloning uit hoofde van de winstdeling van 9% toegekend (2017: 5,9%). Het in 2018 aan medewerkers uitgekeerde bedrag aan variabele beloningen uit hoofde van de winstdeling (over 2017) bedraagt EUR 1,67 miljoen. Het totaal van de toegekende beloning aan de 'Identified Staff', bedroeg in 2018 EUR 5 miljoen (2017: EUR 5 miljoen). De Identified Staff bestond in 2018 uit 30 personen (2017: 31). Bij 23 personen bedroeg de variabele beloning meer dan één maandsalaris (met een maximum van EUR 10.000), waardoor er een voorwaardelijke toekenning van 40% van deze beloning heeft plaatsgevonden, die pro-rata over een periode van 3 jaar wordt uitbetaald. Geen enkele medewerker bij BNG Bank ontving in 2018 een beloning van meer dan EUR 1 miljoen (2017: geen).

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 en geldend tot en met 31 december 2021. De regeling is gepubliceerd op bngbank.nl.

⁴ Ook de leden van de RvB worden gerekend tot de Identified Staff.

Voor de beloning van de RvC geldt dat deze vanaf 2017 mag groeien met hetzelfde percentage als de CAO-verhogingen van de CAO Banken.

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 het HR Committee en de Remuneratiecommissie wordt deze vergoeding verhoogd met EUR 250.

Datum

28 februari 2019

Onze referentie

2394443

Pagina

6 van 6

Beloning leden RvC 2018

	2018	2017
Mevr. M. Sint, voorzitter	47	46
J.J. Nooitgedagt, vicevoorzitter en secretaris	39	38
C.J. Beuving	36	35
L.M.M. Bolsius (tot 19 april 2018)	9	25
T.J.F.M. Bovens	26	25
J.B.S. Conijn	32	32
Mevr. M. Van Elst (vanaf 19 april 2018)	27	-
Mevr. J. Kriens	29	29
J.C.M. van Rutte	32	32
TOTAAL	277	262

Bedragen in duizenden euro's *

*) Inclusief additionele toeslagen en onkostenvergoeding, exclusief BTW.