

REMUNERATIERAPPORT 2020

Vastgesteld door de RvC op 12 maart 2021

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 2020. 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. Informatie over het actuele beloningsbeleid van BNG Bank is te vinden op de themapagina 'Beloningsbeleid' op de [website](#).

1. Raad van Bestuur

Het 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. Eind 2019 heeft de RvC uitgesproken geen aanleiding te zien om, bijvoorbeeld op basis van een vergelijking met peers, opnieuw in gesprek te gaan over het beloningsbeleid RvB.

De leden van de RvB ontvangen, net als de overige medewerkers van BNG Bank, uitsluitend een vaste beloning. 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. RvB-leden hebben geen aandelen of opties in

BNG Bank. Aangezien er binnen BNG Bank geen sprake is van een variabele beloning en er geen aandelen, opties of andere aandelengerelateerde instrumenten worden toegekend, heeft BNG Bank geen scenario-analyses uitgevoerd.

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. Leden van de RvB kunnen maximaal twee keer worden herbenoemd.

Realisatie prestatiedoelstellingen RvB

De RvC bepaalt jaarlijks de prestatiedoelstellingen voor de RvB, die zijn afgeleid van de strategische (langetermijn)doelen van BNG Bank en de kritieke prestatie-indicatoren (KPI's) in het Jaarplan BNG Bank. Daarbij houdt de RvC rekening met het gewenste risicoprofiel en het maatschappelijke karakter 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.

Uitkomsten beloningsbeleid 2020 en vooruitzichten komende jaren

De uitkomsten van het beloningsbeleid 2020 zijn hieronder weergegeven. Bepalend voor de uitkomsten zijn de volgende factoren:

- twee van de drie RvB-leden zijn benoemd vóór 1 januari 2016. De met hen gesloten arbeidsovereenkomsten worden gerespecteerd. Geen van hen ontvangt een variabele beloning;
- na herbeoordeling heeft de RvC op advies van de Remuneratiecommissie in 2020 besloten tot uitkering van het uitgestelde deel van de variabele beloning die was toegekend over 2016;
- sinds 1 januari 2015 beperkt fiscale regelgeving de aftrekbaarheid van de werkgeversbijdrage voor de pensioenopbouw boven een aftoppingsgrens. De werkgeversbijdragen aan bestuurders die op 1 januari 2015 al in dienst waren van BNG Bank, worden, voor zover deze bijdrage de toezegging boven EUR 100.000 betroffen, vanaf die datum uitgekeerd als compensatie voor de terugval in pensioenopbouw.

Onderstaande tabellen bevatten de componenten van de beloning van leden van de RvB, en de bedragen van de nog niet uitgekeerde uitgestelde variabele beloning.

Beloning leden RvB

	Vaste beloning		Variabele beloning		Compensatie pensioen >100k		Bijdragen pensioen	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
G.J. Salden	316	309	-	-	-	-	27	25
O.J. Labe	341	333	-	-	29	29	28	26
J.C. Reichardt	386	377	-	-	35	35	30	27
TOTAAL	1.043	1.018	-	-	64	64	85	78

Bedragen in duizenden euro's.

Uitgestelde variabele beloning RvB

	2020	2019	2018	2017
Erven van C. van Eykelenburg	-	-	-	41
J.C. Reichardt	-	-	-	33
TOTAAL	-	-	-	74

Bedragen in duizenden euro's. Het betreft het bedrag van de voorwaardelijk toegekende variabele beloning over een bepaald kalenderjaar. De voorwaardelijk toegekende beloning wordt na drie jaar uitgekeerd, tenzij is gebleken dat het behalen van de doelstellingen de continuïteit van BNG Bank op langere termijn heeft geschaad. In 2017 is voor het laatst een variabele beloning toegekend aan leden van de RvB.

De RvC heeft in 2020 geen aanleiding gezien om te overwegen van zijn bevoegdheid tot terugvordering van variabele beloning over eerdere jaren gebruik te maken.

De leden van de RvB hebben in 2020 ieder een onkostenvergoeding van EUR 3.900 ontvangen. De voorzitter ontving EUR 5.100.

2. Medewerkers

Doel van het beloningsbeleid voor medewerkers is een maatschappelijk verantwoorde en marktconforme beloning. De beloning van medewerkers is opgebouwd uit 12 keer het maandsalaris plus 8% vakantietoeslag. Alle medewerkers, behalve directeuren en enkele stafhoofden, ontvangen een 13^e maand. Algemene verhogingen uit hoofde van de CAO Banken, eenmalige uitkeringen daaronder begrepen, zijn van toepassing.

Structurele loonsverhogingen CAO Banken

Jaar	CAO-verhoging
2018	1,5%
2019	2,5%
2020	2,5%

Per 1 januari 2020 is de winstdelingsregeling die binnen BNG Bank bestond afgeschaft. Daarmee kent BNG Bank geen reguliere variabele beloning meer, en bestaat de primaire beloning van de medewerkers van BNG Bank alleen nog uit een vaste beloning. In verband met de afschaffing van de winstdelingsregeling zijn de salarisschalen per 1 januari 2020 eenmalig verhoogd met 5,625%.

De enige vorm van variabele beloning die na de afschaffing van de winstdelingsregeling nog bestaat binnen BNG Bank, is de mogelijkheid voor de RvB om aan medewerkers een gratificatie toe te kennen in geval van buitengewone incidentele prestaties. Een gratificatie bedraagt maximaal 10% van de berekeningsgrondslag, die gelijk is aan 12 keer het maandsalaris per december van het jaar voorafgaand aan het moment van toekenning.

Toegekende gratificaties

Jaar ¹	Aantal medewerkers	Totaalbedrag gratificaties
2018	18	50
2019	6	20
2020	4	32

¹ Het genoemde jaar is het jaar waarover de gratificatie is toegekend. Dit kan een ander jaar zijn dan het jaar waarin de gratificatie wordt uitbetaald.

Bedragen in duizenden euro's.

De medewerkers van BNG Bank bezitten geen aandelen of opties in BNG Bank en ontvangen geen additionele beloning via de dochtermaatschappijen van de bank. Geen enkele medewerker bij BNG Bank ontving in 2020 een beloning van meer dan EUR 1 miljoen (2019: geen).

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

Met uitzondering van 12 medewerkers (3,6%) (waaronder RvB/Directie) vallen alle 333 medewerkers per 31 december 2020 onder de CAO Banken.

Identified Staff

De RvB-leden, alle directeuren en stafhoofden en een aantal specifieke functiehouders worden gerekend tot de zogenoemde Identified Staff, omdat zij directe invloed hebben op het beleid en de risico's van de bank. Voor Identified Staff gold een verzwaaard beheersingsregime voor variabele beloning (i.c. voorwaardelijke toekenning van 40% van deze beloning, die pro-rata over een periode van 3 jaar wordt uitbetaald) als deze meer dan één maandsalaris (met een maximum van EUR 10.000) bedroeg. Dit verzwaaarde regime wordt toegepast op vóór het jaar 2020 toegekende variabele beloning. Eventuele gratificaties aan Identified Staff bedragen niet meer dan een maandsalaris én niet meer dan EUR 10.000.

De Identified Staff bestond in 2020 uit 34 personen (2019: 31). Er zijn in 2020 geen gratificaties toegekend aan Identified Staff.

Beloningsverhoudingen

De totale beloning van het hoogst verdienende lid van de RvB was in 2020 4,3 maal de mediaan van de totale beloning van de BNG-medewerkers (2019: 4,8). De verhouding is berekend op basis van de totale beloning, inclusief alle pensioenbijdragen. Het salaris van het hoogst verdienende lid van de RvB is in 2020 met 2,8% gestegen, terwijl het gemiddelde salaris (hier: de loonsom) met 3,5% is gestegen.

3. Raad van Commissarissen

Het beloningsbeleid voor de Raad van Commissarissen 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.

De beloning van de RvC is in 2016 in een Bijzondere Algemene Vergadering van Aandeelhouders met algemene stemmen aanvaard met ingang van 1 januari 2017 en geldt tot en met 31 december 2021. De regeling is gepubliceerd op de [website](#). In verband met de einddatum van de regeling zal deze in 2021 worden herzien.

Op grond van de regeling bedraagt de bezoldiging voor leden van de RvC 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.

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

Commissarissen bezitten geen aandelen of opties in BNG Bank en ontvangen geen beloningen via dochtermaatschappijen van de bank. Ook hebben commissarissen geen leningen, voorschotten of garanties ontvangen van BNG Bank of haar dochtermaatschappijen.

Beloning leden RvC

	2020	2019
M. Sint, voorzitter	49	48
J.C.M. van Rutte, vicevoorzitter	34	33
H. Arendse (vanaf 18 april 2019)	41	30
C.J. Beuving	38	37
J.B.S. Conijn	34	33
M. Van Elst	34	33
J. Kriens	31	30
J.J. Nooitgedacht (tot 18 april 2019)	-	13
T.J.F.M. Bovens (tot 18 april 2019)	-	9
TOTAAL	261	266

Bedragen in duizenden euro's, inclusief additionele toeslagen en onkostenvergoeding, exclusief BTW