

Remuneratierapport 2021

Dit remuneratierapport behandelt de beloning van het Executive Committee (ExCo), de beloning van de medewerkers en de vergoeding van de Raad van Commissarissen (RvC) van BNG Bank over het jaar 2021. In dit rapport is tevens dochtervennootschap BNG Gebiedsontwikkeling meegenomen. Informatie over het actuele beloningsbeleid van BNG Bank is te vinden op de themapagina Beloningsbeleid op de website. Alle bedragen in dit rapport zijn brutobedragen, tenzij anders vermeld.

BNG Bank streeft naar een beheerst beloningsbeleid, in lijn met de identiteit en strategie. Het Beloningsbeleid van BNG Bank bevindt zich binnen de wettelijke en beleidskaders op beloningsgebied. BNG Bank wil dat haar beloningsbeleid niet aanmoedigt tot het nemen van meer risico dan aanvaardbaar is en geen prikkels kent voor niet-integer gedrag.

De RvC ziet toe op het beloningsbeleid van de bank. De algemene beginselen van het beloningsbeleid van het ExCo en de medewerkers zijn goedgekeurd door de RvC. Jaarlijks wordt aan de RvC gerapporteerd over de uitvoering van het beloningsbeleid. Daarvoor voert Risk Management een risicoanalyse uit voor verschillende onderdelen van het beloningsbeleid. Jaarlijks toetst de RvC of het beloningsbeleid voldoet aan de beginselen voor een beheerst beloningsbeleid.

Executive Committee

In maart 2021 is binnen BNG Bank een nieuw uitvoerend leidinggevend orgaan van start gegaan: het ExCo. Dit ExCo bestaat uit drie statutaire leden (de Chief Executive Officer (CEO), Chief Financial Officer (CFO) en Chief Risk Officer (CRO)) en twee niet-statutaire leden (de Chief Commercial Officer (CCO) en Chief Operating Officer (COO)).

De komst van het ExCo heeft in 2021 geleid tot een aanvulling op het beloningsbeleid. Het bestaande beleid voor de beloning van de Raad van Bestuur (RvB), dat is vastgesteld door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders (AVA) op 5 oktober 2016, is van toepassing op de statutaire leden van het ExCo. Aan dit beleid is een passage toegevoegd over de beloning van de niet-statutaire leden van het ExCo. In het beloningsbeleid voor de statutaire leden is niets gewijzigd. Het beloningsbeleid voor niet-statutaire leden is hieraan gelijk, met als uitzondering dat de beloning van niet-statutaire leden is gemaximeerd op 80% van de beloning van de voorzitter van het ExCo. Deze aanvulling is, conform de toepasselijke governance, na een positief advies van de RvC goedgekeurd door de statutaire leden van het ExCo. Het Beloningsbeleid ExCo, dat door de aanvulling is ontstaan, is integraal van toepassing op na 1 januari 2016 aangetreden bestuurders. De bestaande arbeidsovereenkomsten van voor die datum aangetreden bestuurders worden gerespecteerd.

BNG Bank streeft naar marktconforme arbeidsvoorwaarden en beloning van haar ExCo. 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, bij het vaststellen van het beloningsbeleid een referentiegroep gedefinieerd. Deze referentiegroep is samengesteld 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 wegging van het publieke en

private deel is 60%, respectievelijk 40%. Bij het vergelijken van beloningen is gebruik gemaakt van onafhankelijk extern advies. Voor de marktconformiteit is de mediaan in de referentiegroep als uitgangspunt genomen. De op basis hiervan bepaalde maximale totale beloning wordt jaarlijks verhoogd met de algemene verhogingen in de CAO Banken.

De leden van het ExCo ontvangen uitsluitend een vaste beloning. In de arbeidsovereenkomsten met de leden van het ExCo is vastgelegd welke bepalingen uit de CAO Banken van toepassing zijn. Voor het pensioen zijn de bepalingen van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP (middelloonstelsel met eigen bijdrage) van toepassing. ExCo-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 het ExCo wordt een benoemingstermijn van vier jaar vastgelegd. De duur van de arbeidsovereenkomst is gelijk aan de benoemingstermijn. Leden van het ExCo kunnen maximaal twee keer worden herbenoemd.

Realisatie prestatiedoelstellingen ExCo

In overleg met de RvC worden jaarlijkse de prestatiedoelstellingen voor de ExCo-leden bepaald. De doelstellingen 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 beloningsprikkel die het individuele belang op korte termijn zouden kunnen plaatsen boven de collectieve doelstellingen op lange termijn. Na afloop van elke prestatieperiode worden de ExCo-leden beoordeeld op realisatie van de prestatiedoelstellingen.

Uitkomsten beloningsbeleid 2021 en vooruitzichten komende jaren

De uitkomsten van het beloningsbeleid 2021 zijn hieronder weergegeven. Bepalend voor de uitkomsten zijn de volgende factoren:

- Voor vier van de bestuurders geldt dat zij slechts een gedeelte van 2021 in dienst geweest bij BNG Bank.
- Twee van de leden (dhr. Reichardt en dhr. Labe) zijn benoemd vóór 1 januari 2016. Geen van hen ontvangt een variabele beloning. Dhr. Reichardt is in 2021 bij BNG Bank vertrokken.
- Met ingang van 2018 is er voor leden van de RvB geen sprake meer van variabele beloning.
- Na herbeoordeling heeft de RvC op advies van de Remuneratiecommissie in 2021 besloten tot uitkering van het uitgestelde deel van de variabele beloning die aan leden van de RvB was toegekend over 2017 (namelijk: (erven van) C. van Eykelenburg: EUR 41k; J.C. Reichardt: EUR 33k). Hiermee is het laatste gedeelte uitgekeerd van de variabele beloning voor RvB-leden dat nog open stond.
- 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.

Beloning Executive Committee

	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
	Vaste beloning		Enmalige uitkering		Pensioenbijdrage		Compensatie pensioen >100k	
G.J. Salden	318	316	-	-	29	27	-	-
O.J. Labe	344	341	-	-	30	28	29	29
J.C. Reichardt (tot 14-04-2021)	112	386	419 ¹	-	9	30	10	35
C.A.M. van Atteveldt - Machielsen (per 15-02-2021)	258 ²	-	-	-	24	-	-	-
T. Eterman (per 01-06-2021)	138 ²	-	-	-	15	-	-	-
J. van Goudswaard (per 01-03-2021)	189	-	-	-	22	-	-	-
Totaal	1.359	1.043	419	-	129	85	39	64

1 Dit betreft een uitkering van uitgestelde variabele beloning en een vertrekvergoeding waarop dhr. Reichardt contractueel recht had (conform het beloningsbeleid zijn de bestaande arbeidsovereenkomsten gerespecteerd voor bestuurders die voor 1 januari 2016 zijn aangetreden).

2 Inclusief een compensatie voor het (tijdelijk) afzien van het gebruik van een leaseauto. Overige ExCo-leden maken gebruik van een leaseauto.

Bedragen in duizenden euro's

De RvC heeft in 2021 geen aanleiding gezien om te overwegen van zijn bevoegdheid tot terugvordering van variabele beloning over eerdere jaren gebruik te maken.

De voorzitter ontving een onkostenvergoeding van EUR 5.100. De andere ExCo-leden hebben ieder een onkostenvergoeding gekregen van maximaal EUR 3.900. Bedragen van de onkostenvergoedingen zijn nettobedragen.

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 en, waar van toepassing, compensatie voor de 40-urige werkweek. 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.

CAO-verhoging

Jaar	CAO-verhoging
2019	2,5%
2020	2,5%
2021	1,4% ¹

1 De CAO-verhoging 2021 is ingegaan per 1-7-2021.

Met de afschaffing van de winstdelingsregeling per 1 januari 2020 is er binnen BNG Bank geen reguliere variabele beloning meer. De enige vorm van variabele beloning die nog bestaat, is de mogelijkheid voor het

ExCo 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. In 2021 zijn geen gratificaties toegekend.

Toegekende gratificaties

Jaar ¹	Aantal medewerkers	Totaalbedrag
2019	6	20
2020	4	32
2021	0	0

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 2021 een beloning van meer dan EUR 1 miljoen (2020: 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.

Per 31 december 2020 viel 97% van de medewerkers onder de CAO Banken (2020: 96%).

Identified Staff

De ExCo-leden, leden van het senior management die direct aan hen rapporteren 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.

Net zoals voor alle medewerkers is ook voor de leden Identified Staff geen reguliere variabele beloning meer van toepassing. Voor variabele beloning die is toegekend voor de afschaffing van de winstdelingsregeling gold een verzaamd beheersingsregime. Dit betekende dat 40% van deze

beloning voorwaardelijk werd toegekend en pro-rata over een periode van 3 jaar werd uitbetaald, als deze meer dan één maandsalaris (met een maximum van EUR 10.000) bedroeg. Eventuele gratificaties aan Identified Staff bedragen niet meer dan een maandsalaris én niet meer dan EUR 10.000.

De Identified Staff bestond in 2021 uit 38 functies (2020: 33). Deze toename heeft onder meer te maken met organisatorische veranderingen, waaronder de uitbreiding van een driekoppige RvB naar een vijfhoekig ExCo. Vanwege personele wisselingen waren er in totaal 42 personen die in (een gedeelte van) 2021 tot de identified staff behoorden.

Net als in 2020 zijn in 2021 geen gratificaties toegekend aan Identified Staff.

Beloningen Identified Staff per bedrijfsonderdeel

	Vaste beloning	Enmalige uitkering
CEO-kolom	1.347	
CFO-kolom	1.750	
CRO-kolom	1.457	419
CCO-kolom	876	
COO-kolom	596	417
Totaal	6.026	836

Bedragen in duizenden euro's; pensioenbijdragen zijn in deze tabel niet meegenomen.

Aan twee leden van de Identified Staff zijn in 2021 vertrekvergoedingen betaald. Het hoogste individuele bedrag dat is toegekend bedraagt EUR 417 duizend.

Beloningsverhoudingen

De totale beloning van het hoogst verdienende lid van het ExCo was in 2021 4,0 maal de mediaan van de totale beloning van de BNG-medewerkers (2020: 4,3). De verhouding is berekend op basis van de totale beloning, inclusief alle pensioenbijdragen. De totale beloning van het hoogst verdienende lid van het ExCo is in 2021 met 10,2% gedaald, terwijl de mediaan van de totale beloning van de BNG-medewerkers met 3,9% is gedaald. De daling van de mediaan van de totale beloning van medewerkers wordt veroorzaakt door mutaties in het leiderschapsteam en een sterke aangroei van medewerkers met een beloning beneden

de mediaan. De daling van de totale beloning van het hoogst verdienende ExCo-lid heeft ermee te maken dat er door wijzigingen in het ExCo in 2021 een ander ExCo-lid, met een lagere totale beloning, het hoogst verdienende ExCo-lid is.

Raad van Commissarissen

Het beloningsbeleid voor de RvC 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 vereiste kwaliteit van commissarissen, de benodigde beschikbaarheid voor de taak, het tijdsbeslag en de aspecten van verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid.

In de AVA op 22 april 2021 is een actualisatie van het beloningsbeleid RvC vastgesteld, die in werking is getreden per 1 juli 2021. De actualisatie betrof inhoudelijk een voortzetting van de eerdere regeling. De bezoldiging onder het geactualiseerde beleid is – op effecten van afronding na – gelijk aan de bezoldiging die onder de vorige regeling van toepassing was. In het nieuwe beleid staan de bezoldingsbedragen die van toepassing zijn per 1 juli 2021; in deze bedragen zijn, in overeenstemming met het beleid, de CAO-verhogingen over de afgelopen jaren meegenomen. Het beleid is voor een periode van 5 jaar vastgesteld, tot 1 juli 2026. Het beleid is gepubliceerd op de website.

Op grond van het beleid bedraagt de bezoldiging voor leden van de RvC EUR 26.300 per jaar en die van de voorzitter EUR 38.200 per jaar. Leden van het Audit Committee en het Risk Committee ontvangen een toeslag van EUR 6.500 per jaar op hun bezoldiging. Leden van het HR Committee en de Remuneratiecommissie ontvangen een toeslag van EUR 1.600 per jaar op hun bezoldiging.

Daarnaast ontvangen leden van de RvC een vaste onkostenvergoeding van EUR 1.100 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 300.

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

Commissarissen bezitten geen aandelen of opties 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.

met het oog op de gewenste continuïteit tijdelijk (tot de AVA in 2022) acht leden telt in plaats van zeven.

De belangrijkste reden dat de totale beloning voor de RvC in 2021 hoger uitkomt dan in 2020, is dat de RvC

Beloning Raad van Commissarissen

	2021	2020
H. Arendse, voorzitter¹	48	41
J.C.M. van Rutte, vicevoorzitter	34	34
K.T. Bergstein (per 22-04-2021)	26	-
C.J. Beuving	38	38
J.B.S. Conijn	34	34
M.E.R. Van Elst	34	34
L.K. Geluk (per 22-04-2021)	23	-
J. Kriens (tot 22-04-2021)	10	31
M. Sint (tot 22-04-2021)	16	49
F. de Vries (per 22-04-2021)	26	-
Totaal	289	261

¹ Voorzitter vanaf 22-04-2022

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