

Remuneratierapport **2025**



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 over het jaar 2025. In dit rapport is ook dochtervennootschap BNG Gebiedsontwikkeling meegenomen. Informatie over het actuele beloningsbeleid van BNG is te vinden op de themapagina Corporate Governance op de website. Alle bedragen in dit rapport zijn brutobedragen, tenzij anders vermeld.

BNG streeft naar een beheerst beloningsbeleid, in lijn met de identiteit van de bank. Met een passend beloningspakket van remuneratie en andere arbeidsvoorwaarden, wil BNG het (jonge) talent aantrekken en behouden dat nodig is om de strategie te realiseren. Het beloningsbeleid van BNG draagt bij aan verantwoord ondernemerschap, dat wil zeggen aan een evenwichtige afweging van de belangen van alle stakeholders. Het bevat geen prikkels om onverantwoorde risico's te nemen of het eigen belang of het ondernemingsbelang te laten prevaleren boven het klantbelang.

De RvC ziet toe op het beloningsbeleid van de bank. Jaarlijks wordt aan de RvC gerapporteerd over de uitvoering van het beloningsbeleid. Daartoe 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

Het uitvoerend leidinggevend orgaan van BNG is het ExCo. Dit ExCo bestaat in 2025 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)). Het beloningsbeleid voor de statutaire leden van het ExCo, is vastgesteld door de Algemene Vergadering op 25 april 2024. Het beloningsbeleid voor de niet-statutaire leden is gelijk aan dat voor de statutaire leden, met als uitzondering dat de beloning van niet-statutaire leden is gemaximeerd op 80% van de beloning van de voorzitter van het ExCo. Het beloningsbeleid voor het ExCo is integraal van toepassing op na 1 januari 2016 aangetreden bestuurders. De bestaande arbeidsovereenkomsten van voor die datum aangetreden bestuurders worden gerespecteerd.

BNG streeft naar marktconforme arbeidsvoorwaarden en beloning van haar ExCo. Marktconform wil zeggen: vastgesteld vanuit een vergelijking met wat gebruikelijk is in de voor BNG relevante arbeidsmarkt in Nederland. Voor deze vergelijking is, in overleg met aandeelhouders, bij het vaststellen van het beloningsbeleid een referentiegroep gedefinieerd. De 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 RvC van BNG en aandeelhouders. De weging van het publieke en private deel is 60%, respectievelijk 40%. 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. Het beloningsbeleid voor het ExCo voldoet aan de toepasselijke wet- en regelgeving en aan de uitgangspunten die het ministerie van Financiën hanteert voor het beloningsbeleid van staatsdeelnemingen.

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

Realisatie prestatiedoelstellingen ExCo

De doelstellingen voor de ExCo leden komen overeen met de strategische (langetermijn) doelen van BNG en de kritieke prestatie-indicatoren (KPI's) in het Jaarplan BNG. Daarbij houdt de RvC rekening met het gewenste risicoprofiel en het maatschappelijke karakter van BNG. Verder neemt de RvC de belangen van alle stakeholders van BNG in aanmerking. Omdat het ExCo alleen een vaste beloning kent, zijn er geen ongewenste beloningsprikkels 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 2025 en vooruitzichten komende jaren

De uitkomsten van het beloningsbeleid 2025 zijn hieronder weergegeven. Bepalend voor de uitkomsten zijn de volgende factoren:

- Dhr. Labe is benoemd vóór 1 januari 2016. Hij ontvangt geen variabele beloning.
- Sinds 1 januari 2015 beperkt fiscale regelgeving de aftrekbaarheid van de werkgeversbijdrage voor de pensioenopbouw boven een aftoppingsgrens. De werkgevers- bijdragen 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 betrof, vanaf die datum uitgekeerd als compensatie voor de terugval in pensioenopbouw.
- In 2024 was het ExCo tijdelijk niet volledig bezet, in 2025 was dit wel het geval. Mede door het vertrek van een tweetal ExCo leden in 2025, in combinatie met het volgen van CAO-verhogingen, valt de totale vaste beloning hoger uit dan in 2024.

Beloning Executive Committee

	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024
	Vaste beloning		Eenmalige uitkering		Pensioenbijdrage		Compensatie pensioen > 100 k	
G.J. Salden	-	151			-	10		
P.C. Risch	379	91	-	-	25	6	-	-
O.J. Labe	403	386	-	-	25	25	29	29
C.A.M. van Atteveldt – Machielsen ¹	81	311	-	-	6	25	-	-
I.C.C. van Oostwaard ²	284	-	-	-	19	-	-	-
J. van Goudswaard ³	44	290	-	-	12	24	-	-
A. Arooni ⁴	354	-	-	-	-	-	-	-
P.A. Nijse	303	193	-	-	24	24	-	-
Totaal	1.848	1.422	-	-	111	114	29	29

Bedragen in duizenden euro's

De voorzitter ontving een onkostenvergoeding van netto EUR 5.100. De andere ExCo-leden hebben ieder een onkostenvergoeding gekregen van netto EUR 3.900.

¹ Tot 01-04-2025
² Vanaf 03-03-2025
³ Tot 26-02-2025
⁴ Vanaf 01-04-2025, op ad interim basis

Medewerkers

Doel van het beloningsbeleid voor medewerkers is een maatschappelijk verantwoorde en marktconforme beloning. De beloning van medewerkers is opgebouwd uit twaalf keer het maandsalaris plus 8% vakantietoeslag. Alle medewerkers, behalve senior managers, ontvangen een dertiende maand. Algemene verhogingen uit hoofde van de CAO Banken, eenmalige uitkeringen daaronder begrepen, zijn van toepassing.

Structurele CAO-verhoging		
Jaar	CAO-verhoging (%)	Per:
2021	1,4	01-07-2021
2022	2,5	01-03-2022
2023	3,5	01-01-2023
2023	1	01-07-2023
2024	4	01-01-2024
2025	4	01-01-2025
2025	1	01-07-2025

BNG kent geen reguliere variabele beloning. Wel zijn er gedurende het jaar aan diverse medewerkers waardebonnen verstrekt (in omvang variërend en maximaal EUR 150) als erkenning en waardering voor een bijzondere incidentele prestatie. Daarnaast zijn er geen gratificaties toegekend aan medewerkers. In negen gevallen is een aanbrengpremie van EUR 2.500 netto aan medewerkers uitgekeerd als wervingspremie voor het aanbrengen van een nieuwe medeweker.

Jaar ⁵	Aantal medewerkers	Totaalbedrag ⁶
2021	0	0
2022	1	10
2023	0	0
2024	2	10
2025	0	0

De medewerkers van BNG bezitten geen aandelen of opties in BNG en ontvangen geen additionele beloning via de dochtermaatschappijen van de bank. Geen enkele medewerker bij BNG ontving in 2025 een beloning van meer dan EUR 1 miljoen (2024: geen).

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

Per 31 december viel 95% van de medewerkers onder de CAO Banken (2024: 95%).

⁵ 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.
⁶ Bedragen in duizenden euro's

Identified Staff

De ExCo-leden, leden van het senior management en een aantal specifieke functiehouders worden gerekend tot de zogenoemde Identified Staff, omdat zij een directe invloed kunnen hebben op het beleid en de risico's van de bank.

Net zoals voor alle medewerkers is ook voor de leden Identified Staff reguliere variabele beloning niet aan de orde.

De Identified Staff bestond in 2025 uit 41 functies (2024: 42). Dit aantal functies is inclusief de leden van ExCo en de RvC. Vanwege personele wisselingen waren er in totaal 47 personen die in (een gedeelte van) 2025 tot de Identified Staff behoorden Onderstaande tabel bevat de beloningen van de Identified Staff, niet zijnde ExCo- of RvC-leden, deze worden verderop apart weergegeven.

Structurele CAO-verhoging	
	Vaste beloning ⁷
Senior management	3.705
Other Identified Staff	599
Totaal	4.304

Aan drie leden van de Identified Staff zijn in 2025 vertrekvergoedingen betaald. Het hoogste individuele bedrag dat is toegekend bedraagt EUR 99 duizend.

⁷ Bedragen zijn in duizenden euro's

Beloningsverhoudingen

De totale beloning van het hoogst verdienende lid van het ExCo was in 2025 3,72 maal de mediaan van de totale beloning van de BNG-medewerkers. 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 2025 met 4,0% gestegen. Dit is gedeeltelijk te herleiden uit de CAO-verhogingen die zijn ingegaan in 2025. De mediaan van de totale beloning van de BNG-medewerkers is met 8,7% gestegen door een groei van medewerkers met een beloning boven de mediaan.

Beloningsverhoudingen huidige en vijf voorgaande boekjaren						
	2025	2024	2023	2022	2021	2020
Hoogst verdienende ExCo-lid t.o.v. mediaan	3,72	3,87	4,07	4,2	4,0	4,3
Delta hoogst verdienende ExCo-lid (%)	+4,0	+4,0	+2,7	+2,4	-/-10,2	+2,8
Delta mediaan totale beloning medewerkers (%)	+8,7	+9,6	+4,2	+3,5	-/-3,9	+3,5

De beloningsverhoudingen in de vijf voorgaande boekjaren zijn te herleiden uit CAO-verhogingen, wijzigingen in de samenstelling van het ExCo en wijzigingen in het personeelsbestand waarbij het aantal medewerkers boven of onder de berekende mediaan, fluctueerde.

Het beloningsbeleid van het ExCo is tijdens de Algemene Vergadering van 25 april 2024 goedgekeurd.

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 Algemene Vergadering op 22 april 2021 is het beloningsbeleid RvC vastgesteld, dat in werking is getreden per 1 juli 2021. Het beleid is voor een periode van vijf jaar vastgesteld, tot 1 juli 2026 en gepubliceerd op de website.

Op grond van het beleid bedraagt de bezoldiging voor leden van de RvC EUR 30.784 per jaar en die van de voorzitter EUR 44.713 per jaar. Leden van het Audit Committee en het Risk Committee ontvangen een toeslag van EUR 7.608 per jaar op hun bezoldiging. Leden van het HR Committee en de Remuneratiecommissie ontvangen een toeslag van EUR 1.872 per jaar op hun bezoldiging.

Daarnaast ontvangen leden van de RvC een vaste onkostenvergoeding van EUR 1.288 per jaar. Voor leden van het Audit Committee en het Risk Committee wordt deze vergoeding verhoogd met EUR 585. Voor leden van het HR Committee en de Remuneratiecommissie wordt deze vergoeding verhoogd met EUR 351. Voor zowel de beloning als de onkostenvergoedingen van de RvC geldt dat deze mogen groeien met hetzelfde percentage als de CAO-verhogingen van de CAO Banken. De onkostenvergoedingen zijn nettobedragen.

Commissarissen bezitten geen aandelen of opties BNG en ontvangen geen beloningen via de dochtermaatschappij van de bank. Ook hebben commissarissen geen leningen, voorschotten of garanties ontvangen van BNG of haar dochtermaatschappij. De belangrijkste reden voor het hoger uitkomen van de totale beloning voor de RvC in 2025, is de CAO-verhoging.

Beloningsverhoudingen huidige en vijf voorgaande boekjaren

	2025	2024
H. Arendse, voorzitter	54	48
J.C.M. van Rutte, vicevoorzitter ⁸	-	13
K.T. Bergstein	48	46
J.B.S. Conijn ⁹	-	15
M.E.R. Van Elst	40	38
L.K. Geluk	37	43
F. de Vries	48	43
M. Elsinga	36	26
C.T.L. Korthout	46	35
Totaal	309	306

⁸ Vanaf 25 april 2024

⁹ Tot 25 april 2024

BNG Bank N.V.

Postbus 30305
2500 GH Den Haag
070 – 3750 750
bngbank.nl

BNG is een handelsnaam van
BNG Bank N.V., statutair gevestigd
te Den Haag onder KVK 27008387.

