



Remuneratie- rapport 2023

Datum: 22 maart 2024



Gedreven door
maatschappelijke impact

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 2023. In dit rapport is ook 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 van de bank. Met een passend beloningspakket van remuneratie en andere arbeidsvoorwaarden, wil BNG Bank het (jonge) talent aantrekken en behouden dat nodig is om de duurzaamheidsambities in de strategie te realiseren. Het beloningsbeleid van BNG Bank en draagt bij aan verantwoord ondernemerschap van BNG Bank, dat wil zeggen aan een evenwichtige afweging van de belangen van alle stakeholders. Het bevat geen prikkels om het eigen belang of het ondernemingsbelang te laten prevaleren boven het klantbelang.

De RvC ziet toe op het beloningsbeleid van de bank. De algemene beginselen van het beloningsbeleid voor het ExCo en de medewerkers zijn goedgekeurd door de RvC. 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 Bank is 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)).

Het beloningsbeleid voor de statutaire leden van het ExCo, is vastgesteld door de Algemene Vergadering op 5 oktober 2016. 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 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. 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 Bank en aandeelhouders. De weging 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. 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 Bank. Aangezien er binnen BNG Bank geen sprake is van een variabele beloning en er geen aandelen, opties of andere, aan aandelen gerelateerde instrumenten worden toegekend, heeft BNG Bank geen scenario-analyses uitgevoerd.

Realisatie prestatiedoelstellingen ExCo

In overleg met de RvC worden jaarlijks de prestatiedoelstellingen voor de ExCo-leden bepaald. De doelstellingen zijn afgeleid van de strategische (lange termijn) 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 worden de ExCo-leden beoordeeld op realisatie van de prestatiedoelstellingen.

Uitkomsten beloningsbeleid 2023

De uitkomsten van het beloningsbeleid 2023 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 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 betrof, vanaf die datum uitgekeerd als compensatie voor de terugval in pensioenopbouw.

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

Beloning Executive Committee

	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
	Vaste beloning		Enmalige uitkering		Pensioenbijdrage		Compensatie pensioen > 100 k	
G.J. Salden	348	332	-	-	24	30		-
O.J. Labe	370	353	-	-	24	30		29
C.A.M. van Atteveldt – Machielsens	313 ¹	303	-	-	24	28		-
T. Eterman * overleden 21-09-2023	176	233	68 ²	-	17	26		-
J. van Goudswaard	244	233	-	-	23	26		-
Totaal	1.452	1.454	-	-	112	140		29

Bedragen in duizenden euro's

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

2 Overlijdensuitkering

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 enkele senior managers, ontvangen een 13e maand. Algemene verhogingen uit hoofde van de CAO Banken, eenmalige uitkeringen daaronder begrepen, zijn van toepassing.

Structurele CAO-verhoging

Jaar	CAO-verhoging	Per:
2020	2,5%	
2021	1,4%	01-07-2021
2022	2,5%	01-03-2022
2023	3,5%	01-01-2023
	1%	01-07-2023

BNG Bank kent geen reguliere variabele beloning. Wel zijn er gedurende het jaar aan diverse medewerkers waardebonnen verstrekt (in omvang variërend en maximaal 150 euro) als erkenning en waardering voor een bijzondere incidentele prestatie. Er zijn geen gratificaties toegekend.

Toegekende gratificaties

Jaar ¹	Aantal medewerkers	Totaalbedrag
2020	4	32
2021	0	0
2022	1	10
2023	0	0

Bedragen in duizenden euro's

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.

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 2023 een beloning van meer dan EUR 1 miljoen (2022: geen).

De bepalingen van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP (middelloonstelsel) zijn van toepassing op de vaste beloning. De uitgekeerde vaste beloning is pensioen- dragend tot het fiscale maximum. Per 31 december 2023 viel 95% van de medewerkers onder de CAO Banken (2022: 95%).

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 2023 uit 48 functies (2022: 47). Vanwege personele wisselingen waren er in totaal 52 personen die in (een gedeelte van) 2023 tot de Identified Staff behoorden.

Beloningen Identified Staff

	Vaste beloning
Senior management	3.903
Other Identified Staff	1.609
Totaal	5.512

Bedragen in duizenden euro's

Er zijn in 2023 geen vertrekvergoedingen uitgekeerd aan leden van de Identified Staff.

Beloningsverhoudingen

De totale beloning van het hoogst verdienende lid van het ExCo was in 2023 4,07 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 2023 met 2,7% gestegen. Dit is te herleiden uit de CAO-verhoging die is ingegaan in 2023. De mediaan van de totale beloning van de BNG-medewerkers is met 4,2% gestegen door een groei van medewerkers met een beloning boven de mediaan.

Beloningsverhoudingen vijf voorgaande boekjaren

	2022	2021	2020	2019	2018
Hoogst verdienende ExCo-lid t.o.v. mediaan	4,2	4,0	4,3	4,8	4,5
Delta hoogst verdienende ExCo-lid in %	+2,4	-/-10,2	+2,8	-/-10,9	-/-4,0
Delta mediaan totale beloning medewerkers in %	+3,5	-/-3,9	+3,5	+0,5	+1,4

De beloningsverhoudingen in de vijf voorgaande boekingen 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 sinds 2016 onveranderd.

Raad van Commissarissen

Het beloningsbeleid voor de RvC is gericht op een markt-conforme 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 5 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 28.180 per jaar en die van de voorzitter EUR 40.931 per jaar. Leden van het Audit Committee en het Risk Committee ontvangen een toeslag van EUR 6.965 per jaar op hun bezoldiging. Leden van het HR Committee en de Remuneratiecommissie ontvangen een toeslag van EUR 1.714 per jaar op hun bezoldiging.

Structurele CAO-verhoging

	2023	2022
H. Arendse, voorzitter	46	48
J.C.M. van Rutte, vicevoorzitter	37	35
K.T. Bergstein	44	39
J.B.S. Conijn	44	39
M.E.R. Van Elst	37	35
L.K. Geluk	41	36
F. de Vries	41	38
Totaal	289	270

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

Daarnaast ontvangen leden van de RvC een vaste onkostenvergoeding van EUR 1.179 per jaar. Voor leden van het Audit Committee en het Risk Committee wordt deze vergoeding verhoogd met EUR 535. Voor leden van het HR Committee en de Remuneratiecommissie wordt deze vergoeding verhoogd met EUR 321.

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 Bank en ontvangen geen beloningen via de dochtermaatschappij van de bank. Ook hebben commissarissen geen leningen, voorschotten of garanties ontvangen van BNG Bank of haar dochtermaatschappij. De belangrijkste reden voor het hoger uitkomen van de totale beloning voor de RvC in 2023, is de CAO-verhoging.



**Gedreven door
maatschappelijke impact**

BNG Bank

Bordewijklaan 18
2591 XR Den Haag
Postbus 30305
2500 GH Den Haag
T 070 3750 750
communicatie@bngbank.nl