



## Remuneratierapport 2019

Koninginnegracht 2  
2514 AA Den Haag  
T 070 3750 750  
[www.bngbank.nl](http://www.bngbank.nl)

**Datum**

13 maart 2020

**Onze referentie**

2645516

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 2019. 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 [bngbank.nl](http://bngbank.nl).

**Datum**

13 maart 2020

**Onze referentie**

2645516

**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. 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 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.

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 2019**

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 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.

**Datum**

13 maart 2020

**Onze referentie**

2645516

**Pagina**

3 van 6

## Uitkomsten beloningsbeleid 2019 en vooruitzichten komende jaren

De uitkomsten van het beloningsbeleid 2019 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;
- na herbeoordeling heeft de RvC op advies van het HR Committee besloten tot uitkering van het uitgestelde deel van de variabele beloning over 2016;
- nieuwe fiscale regelgeving beperkt de aftrekbaarheid van de werkgeversbijdrage voor de pensioenopbouw. De werkgeversbijdragen aan bestuurders die op 1 januari 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		Compensatie pensioen > 100k		Bijdragen pensioen	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018
G.J. Salden	309	301	-	-	-	-	25	24
O.J. Labe	333	325	-	-	29	29	26	24
J.C. Reichardt	377	367	-	90 <sup>1</sup>	35	35	27	26
<b>TOTAAL</b>	<b>1.018</b>	<b>993</b>	-	<b>90</b>	<b>64</b>	<b>64</b>	<b>78</b>	<b>74</b>

Bedragen in duizenden euro's.

### Uitgestelde variabele beloning

	2019	2018	2017	2016
C. van Eykelenburg	-	-	41	40
J.C. Reichardt	-	-	33	32
<b>TOTAAL</b>	-	-	<b>74</b>	<b>72</b>

Bedragen in duizenden euro's.

De RvC heeft in 2019 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 2019 ieder een onkostenvergoeding van EUR 3.900 ontvangen. De voorzitter ontving EUR 5.100. Er is geen sprake van toegekende aandelen/opties.

<sup>1</sup> Dit bedrag betreft een eenmalige betaling vanwege het beëindigen van de variabele beloning.

**Datum**

13 maart 2020

## Vastgestelde collectieve doelstellingen RvB 2020

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 kritieke prestatie-indicatoren (kpi's) in het Jaarplan BNG Bank 2020. De RvC zal begin 2021 beoordelen in welke mate deze doelstellingen zijn gehaald en dit oordeel betrekken in zijn oordeel over het functioneren van de leden van de RvB.

**Onze referentie**

2645516

**Pagina**

4 van 6

## Beloningsverhoudingen

Het salaris van het hoogst verdienende lid van de RvB was in 2019 4,8 maal de mediaan van het salaris van de BNG-medewerkers (2018: 4,8). 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 uitbetaalde deel als het voorwaardelijk toegekende deel van de variabele beloning. Het salaris van het hoogst verdienende lid van de RvB is in 2019 met 10,9% gedaald, terwijl het gemiddelde salaris (hier: loonkosten) met 0,54% 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 <sup>2</sup>
Directeuren	Ja	Nee	Nee
Stafhoofden	Ja	Nee	Ja
Overige medewerkers	Ja	Nee	Ja

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<sup>e</sup> 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 Staff<sup>3</sup>, omdat zij directe invloed hebben op het beleid en de risico's van de bank. Voor hun variabele beloning uit hoofde van de

<sup>2</sup> De winstdelingsregeling is met ingang van 1 januari 2020 afgeschaft.

<sup>3</sup> Ook de leden van de RvB worden gerekend tot de Identified Staff.

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.

Met uitzondering van 12 medewerkers (waaronder RvB/Directie) vallen alle medewerkers onder de CAO Banken. Dat is 96% van de 314 medewerkers.

Over 2019 is gemiddeld per medewerker (directeuren ontvangen geen winstdeling) een variabele beloning uit hoofde van de winstdeling van 9,4% toegekend (2018: 9%). Het in 2019 aan medewerkers uitgekeerde bedrag aan variabele beloningen uit hoofde van de winstdeling (over 2018) bedraagt EUR 1,72 miljoen. Het totaal van de toegekende beloning aan de 'Identified Staff', bedroeg in 2019 EUR 5 miljoen (2018: EUR 5 miljoen). De Identified Staff bestond in 2019 uit 31 personen (2018: 30). Bij 24 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 2019 een beloning van meer dan EUR 1 miljoen (2018: geen).

### **Beloningsregeling RvC**

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.

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 geldt tot en met 31 december 2021. De regeling is gepubliceerd op [bngbank.nl](http://bngbank.nl).

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**

13 maart 2020

**Onze referentie**

2645516

**Pagina**

5 van 6

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

**Datum**

13 maart 2020

Commissarissen bezitten geen aandelen of opties BNG Bank en ontvangen geen beloningen via dochtermaatschappijen van de bank.

**Onze referentie**

2645516

### Beloning leden RvC 2019

**Pagina**

6 van 6

	2019	2018
Mevr. M. Sint, voorzitter	48	47
J.C.M. van Rutte, vicevoorzitter	33	32
H. Arendse (vanaf 18 april 2019)	30	-
C.J. Beuving	37	36
J.B.S. Conijn	33	32
Mevr. M. van Elst (vanaf 1 maart 2018)	33	27
Mevr. J. Kriens	30	29
J.J. Nooitgedagt (tot 18 april 2019)	13	39
L.M.M. Bolsius (tot 19 april 2018)	-	9
T.J.F.M. Bovens (tot 18 april 2019)	9	26
<b>TOTAAL</b>	<b>266</b>	<b>277</b>

Bedragen in duizenden euro's \*

\*) Inclusief additionele toeslagen en onkostenvergoeding, exclusief BTW.