



**Implementatie Regeling
beheerst beloningsbeleid
Wft 2021 bij BNG Bank
Verantwoording maart
2022**

Koninginnegracht 2
2514 AA Den Haag
T 070 3750 750
www.bngbank.nl

Datum

30 maart 2022

Onze referentie

2289159

BNG Bank is een
handelsnaam van
BNG Bank N.V., statutair
gevestigd te Den Haag,
KvK-nummer 27008387

Toepassing

Richtinggevend bij de implementatie van de Regeling beheerst beloningsbeleid Wft 2021 (Rbb 2021, zoals gepubliceerd op 1 oktober 2021) zijn de bepalingen in de Wet op het financieel toezicht (Wft) inzake beloningsbeleid en de guidelines met betrekking tot beloningsbeleid van de European Banking Authority (EBA). BNG Bank is een bank als bedoeld in artikel 3:17, eerste lid, van de Wft. De Rbb 2021 is daarom van toepassing op BNG Bank. Zoals in dit document uiteengezet, voert BNG Bank een beloningsbeleid dat voldoet aan de vereisten in de bijlage bij deze regeling, onderdeel A. BNG Bank past de Rbb 2021 ook toe op haar dochteronderneming BNG Gebiedsontwikkeling, hoewel dit geen financiële onderneming is in de zin van de Wft.

Datum

30 maart 2022

Onze referentie

2289159

Pagina

2 van 4

Identified Staff

De Identified Staff zijn de medewerkers wier beroepswerkzaamheden het risicoprofiel van BNG Bank materieel beïnvloeden. Tot de Identified Staff horen onder meer de leden van het leidinggevende orgaan (Raad van Commissarissen en Executive Committee) en personeelsleden met leidinggevende verantwoordelijkheid over de controlefuncties of de essentiële bedrijfseenheden van de bank. BNG Bank kent geen personeelsleden die Identified Staff op grond van een significante beloning zoals bedoeld in de Rbb 2021. De samenstelling van de Identified Staff van BNG Bank en haar dochtermaatschappij wordt jaarlijks door het Executive Committee vastgesteld op basis van intern beleid en een door Risk Management uitgevoerde analyse in lijn met de hiervoor geldende regelgeving. Onder de Identified Staff vallen onder meer de leden van het Executive Committee en geïdentificeerde afdelingshoofden. In totaal bestaat de Identified Staff in 2022 uit 49 functionarissen. Op deze functionarissen zijn de Rbb-bepalingen met betrekking tot variabele beloning van toepassing. Daarbij wordt aangetekend dat binnen BNG Bank geen sprake is van een reguliere variabele beloning (zie ook onder "vaste en variabele beloning" in dit document).

De analyse van de Identified Staff is door de Raad van Commissarissen besproken. Indien daar aanleiding toe is, adviseren de controlefuncties tot wijziging van de Identified Staff.

Medewerkers in controlefuncties

BNG Bank kent de volgende controlefuncties: Risk Management, Compliance, Security en de Interne Auditdienst (IAD). Hun onafhankelijke positie en hun taken en verantwoordelijkheden zijn vastgelegd in charters. De dochtermaatschappij van BNG Bank heeft geen eigen controlefuncties, de controlefuncties van BNG Bank richten zich derhalve ook op de dochteronderneming. Het belangrijkste uitgangspunt voor de controlefuncties is dat zij hun werkzaamheden op onafhankelijke wijze kunnen verrichten, waarbij belangenconflicten worden voorkomen of beheerst:

- de medewerkers in controlefuncties zijn ervaren en deskundig en hebben voldoende gezag, zij ontvangen een adequate beloning en hebben toegang tot opleidingsfaciliteiten;
- de beloning van de medewerkers in controlefuncties is, net als voor overige medewerkers van BNG Bank, vast;
- medewerkers in controlefuncties worden beoordeeld door de functionele lijn en niet door het management van het bedrijfsonderdeel waarop zij toezicht houden (bij BNG Bank vindt beoordeling plaats door de hiërarchische lijn);
- de controlefuncties hebben met betrekking tot het beloningsbeleid een rapportagelijnen naar het Executive Committee en de Remuneratiecommissie (en

desgewenst de Raad van Commissarissen);

- de controlefuncties kunnen escaleren naar de voorzitter van de Raad van Commissarissen in geval van conflicten met het Executive Committee over het beloningsbeleid.

De wijze waarop de controlefuncties, gericht op het voldoen aan de Rbb 2021, structureel samenwerken is vastgelegd in een intern beleidsdocument.

Interne governance, toezicht en beoordeling

Het beloningsbeleid voor de Raad van Commissarissen en het beloningsbeleid voor het statutair bestuur wordt goedgekeurd door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders. Voor de Raad van Commissarissen is het beloningsbeleid voor het laatst goedgekeurd op 22 april 2021, voor het statutair bestuur was dit op 5 oktober 2016.

Het beloningsbeleid voor de niet-statutaire leden van het Executive Committee wordt vastgesteld door het statutair bestuur, met inachtneming van zwaarwegend advies van de Raad van Commissarissen. Het beloningsbeleid voor medewerkers wordt vastgesteld door het Executive Committee en wordt besproken door de Raad van Commissarissen. Jaarlijks wordt aan de Raad van Commissarissen gerapporteerd over de uitvoering van het beloningsbeleid voor alle gelederen.

De Raad van Commissarissen heeft uit zijn midden onder meer een Remuneratiecommissie en een Risk Committee ingesteld. De verantwoordelijkheden, taken en werkzaamheden van deze commissies zijn vastgelegd in het reglement van de Raad van Commissarissen en de reglementen van deze commissies. Alle besluitvorming van de Raad van Commissarissen over het risicoprofiel, de risicobeheersingssystemen en de risicobereidheid wordt voorbereid door het Risk Committee. Hieronder valt ook de jaarlijkse risicoanalyse beheerst beloningsbeleid. De Remuneratiecommissie is vanuit haar taak betrokken bij de voorbereiding van besluitvorming omtrent invoering en (materiële) wijzigingen van het beloningsbeleid. Daarnaast houdt de Remuneratiecommissie rechtstreeks toezicht op de beloning van hogere leidinggevende medewerkers.

Risk Management beoordeelt jaarlijks of de totale loonsom draagbaar is voor de organisatie. Dit betreft de beloning van het Executive Committee en van de medewerkers. De huidige loonsom getuigt naar de mening van Risk Management van een beheerst en adequaat beloningsbeleid. De totale uitbetaalde variabele beloning (i.e., de gratificaties) vormt een minimaal onderdeel van de salariskosten.

Risk Management voert jaarlijks een risicoanalyse uit ter beoordeling van het beloningsbeleid van BNG Bank. Punt van aandacht daarbij is dat het beleid dient bij te dragen aan degelijke en doeltreffende risicobeheersing en niet aanmoedigt tot het nemen van meer risico dan aanvaardbaar is. Risk Management concludeerde in 2022 dat dit voor het beloningsbeleid over 2021 het geval was.

De Interne Auditdienst (IAD) van BNG Bank voert periodiek een audit uit op de naleving van de relevante beloningsregelgeving. Opzet, bestaan en werking van het beloningsbeleid worden daarin meegenomen.

Vaste en variabele beloning

De beloning van de medewerkers, Executive Committee en Raad van Commissarissen van BNG Bank is vast. BNG Bank kent geen reguliere variabele beloning.

Het Executive Committee heeft de discretionaire bevoegdheid om in geval van

Datum

30 maart 2022

Onze referentie

2289159

Pagina

3 van 4

buitengewone incidentele prestaties aan medewerkers een gratificatie toe te kennen van maximaal 10% van de berekeningsgrondslag (de berekeningsgrondslag is gelijk aan 12 keer het maandsalaris van december). Toekenning van gratificaties boven 10% van de berekeningsgrondslag behoeft de voorafgaande goedkeuring van de Remuneratiecommissie. Voor medewerkers behorend tot de Identified Staff geldt dat de gratificatie niet meer dan een maandsalaris en niet meer dan €10.000 kan bedragen. Met het oog op het risicoprofiel van BNG Bank en de statutaire beperking van de aandeelhouders, en gelet op het incidentele karakter en de niet-materiële omvang van de gratificaties, doet BNG Bank een beroep op proportionaliteit en keert de gratificaties volledig in cash uit in het jaar van toekenning. Over 2021 zijn geen gratificaties toegekend.

Voor zover medewerkers compensatie uit eerdere dienstbetrekkingen krijgen, is deze onderdeel van de vaste beloning en sluit deze aan bij de langetermijnbelangen van BNG Bank. Incidenteel worden bij BNG Bank vertrekvergoedingen toegekend, waarover in die gevallen gerapporteerd wordt in de betreffende jaarrekening.

Uitgestelde betaling en verlaging

Per 2020 kent BNG Bank geen reguliere variabele beloning meer. Voor variabele beloning die vóór 2020 is toegekend aan Identified Staff, past BNG Bank uitstel van betaling toe. Voor personen behorend tot de Identified Staff geldt dat, wanneer aan hen meer variabele beloning (uit hoofde van mogelijke gratificatie en in het verleden uit hoofde van de winstdeling) is toegekend dan een maandsalaris (met een maximum van EUR 10.000), 40% van de variabele beloning voorwaardelijk wordt toegekend en uitgesteld wordt betaald over een periode van drie jaar, waarin pro-rata kan worden verworven. Jaarlijks wordt een/derde van het uitgestelde bedrag uitbetaald. In 2022 is, na een risicobeoordeling, het laatste gedeelte van de uitgestelde variabele beloning aan Identified Staff uitbetaald.

Voor de leden van het Executive Committee (destijds: Raad van Bestuur) is sinds 2018 geen sprake van een variabele beloning. Het laatste gedeelte van de uitgestelde variabele beloning voor leden van de Raad van Bestuur is in 2021 uitbetaald.

Pensioenbeleid

BNG Bank voert geen zelfstandig pensioenbeleid. De pensioenen van de leden van het Executive Committee en alle medewerkers van BNG Bank en haar dochtermaatschappij zijn ondergebracht bij het ABP.

Alle in deze tekst genoemde reglementen en charters zijn gepubliceerd op bngbank.nl. Dat geldt ook voor het beloningsbeleid voor de de Raad van Commissarissen, het Executive Committee en de medewerkers.

Datum

30 maart 2022

Onze referentie

2289159

Pagina

4 van 4