



Beloningsbeleid medewerkers BNG Bank

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

Vastgesteld door het Executive Committee (28 februari 2023)

Datum
10 februari 2023

Onze referentie

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

Doel van het beloningsbeleid is een maatschappelijk verantwoorde en marktconforme beloning. Dit is van belang om de juiste medewerkers aan te trekken en te behouden. Het beloningsbeleid draagt bij aan verantwoord ondernemerschap van BNG Bank, dat wil zeggen 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. Er wordt geen onderscheid gemaakt in de beloning tussen vrouwen en mannen. De CAO Banken is, met uitzondering van een deel van de leidinggevenden die aan het Executive Committee rapporteert (direct reports), van toepassing. Er wordt geen variabele of andere vorm van prestatiebeloning toegekend.

Datum
maart 2023

Onze referentie
3349252

Pagina
2 van 5

Het beloningsbeleid voor medewerkers van BNG Bank bevindt zich binnen de wettelijke en beleidskaders voor in Nederland gevestigde financiële instellingen. Bepalend zijn met name de volgende wet- en regelgeving:

- Europese en nationale financiële toezichtsregelgeving (onder andere Capital Requirements Regulation, Markets in Financial Instruments Directive II, Wet op het financieel toezicht, Regeling beheerst beloningsbeleid, Wet Werk en Zekerheid);
- De Nederlandse corporate governance code;
- Code Banken.

Scope

Dit beloningsbeleid is van toepassing op alle medewerkers, met uitzondering van het Executive Committee.

Eigenaar

Hoofd HR is eigenaar van dit beloningsbeleid.

Algemeen

De primaire beloning is opgebouwd uit 12 keer het maandsalaris plus 8% vakantietoeslag. Medewerkers waarop de CAO Banken van toepassing is ontvangen tevens een 13^e maand. Algemene verhogingen uit hoofde van de CAO Banken, eenmalige uitkeringen daaronder begrepen, zijn van toepassing. Bij aanstelling van een nieuwe medewerker wordt rekening gehouden met het arbeidsverleden van de betrokkene. Incidenteel kan sprake zijn van een marktwaardetoeslag. Het beleid marktwaardetoeslag is opgenomen in bijlage 1 bij dit document.

Er is, passend bij de maatschappelijke functie van de bank, geen reguliere variabele beloning. Uitsluitend in geval van buitengewone incidentele prestaties heeft het Executive Committee de discretionaire bevoegdheid om een gratificatie toe te kennen van maximaal 10% van de berekeningsgrondslag (12 keer het bruto maandsalaris). Over het gebruik van deze bevoegdheid wordt jaarlijks gerapporteerd aan de RvC. Toekenning van gratificaties boven 10% van de berekeningsgrondslag behoeft de voorafgaande goedkeuring van de Remuneratiecommissie.

Medewerkers bezitten geen aandelen of opties BNG Bank en ontvangen geen additionele beloning via de dochtermaatschappijen van de bank.

¹ Het beloningsbeleid voor het Executive Committee is in een separaat document beschreven en gepubliceerd op bngbank.nl.

Direct reports

De arbeidsvoorwaarden en beloning van de direct reports zijn marktconform, dat wil zeggen: vastgesteld vanuit een vergelijking met wat gebruikelijk is in de financiële sector in Nederland. Bij deze vergelijking is sprake van onafhankelijk extern advies, waarbij de beloning bij BNG Bank vergeleken wordt met die voor vergelijkbare functies binnen een referentiegroep uit de Nederlandse financiële sector. Deze referentiegroep is in beginsel dezelfde referentiegroep die wordt gebruikt voor het vergelijken van de beloning van het Executive Committee. Daarbij wordt rekening gehouden met de marktomstandigheden waarin de bank opereert en de samenhang met de publieke functie.

Voor de marktconformiteit is de mediaan van de referentiegroep het uitgangspunt. De totale beloning staat in een redelijke verhouding tot het vastgestelde beloningsbeleid voor het Executive Committee.

Het Executive Committee beziet indien daar aanleiding toe is of ontwikkelingen binnen de referentiegroep aanleiding geven dit beleid en/of de arbeidsvoorwaarden van de direct reports te wijzigen.

Duur en beëindiging arbeidsovereenkomst

In de arbeidsovereenkomsten van de direct reports die niet onder de CAO Banken vallen wordt vastgelegd dat ieder der partijen tegen het einde van iedere maand de overeenkomst kan opzeggen met inachtneming van een opzegtermijn van twee maanden voor de direct report en een termijn van vier maanden voor BNG Bank.

Overige medewerkers

Het salarissysteem voor overige medewerkers is uitgewerkt in 10 salarisschalen met elk 12 functiejaren. Het salaris en de salarisverschillen worden bepaald door:

- inhoud en de zwaarte van de functie;
- vakinhoudelijke en persoonlijke ontwikkeling.

De functiewaardering binnen BNG Bank is, conform de CAO Banken, correleerbaar aan het functiewaarderingssysteem BASYS. Deze systematiek is van toepassing op medewerkers van BNG Bank en BNG Gebiedsontwikkeling.

Bij iedere functie hoort een salarisschaal. In het algemeen geldt dat de medewerker wordt ingedeeld in de salarisschaal die behoort bij de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld.

Een nieuw functiejaar wordt toegekend als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

- voldoende realisatie van gemaakte resultaatgerichte afspraken;
- voldoende vakinhoudelijke en persoonlijke ontwikkeling van de medewerker.

Duur en beëindiging arbeidsovereenkomst

In de CAO Banken is vastgelegd dat ieder der partijen tegen het einde van iedere maand de overeenkomst kan opzeggen met inachtneming van een opzegtermijn van twee maanden voor de medewerkers en een termijn van twee maanden voor BNG Bank. In de arbeidsovereenkomsten is geen recht op een schadevergoeding vastgelegd.

Datum

maart 2023

Onze referentie

3349252

Pagina

3 van 5

Overige arbeidsvoorwaarden

Financiering pensioen

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.

Emolumenten

Op een aantal specifieke functiehouders is uit hoofde van het karakter van hun (ambulante) functie de BNG-leaseregeling van toepassing.

Een aantal overige regelingen is voor alle medewerkers van toepassing. Dit betreft regelingen met betrekking tot studiekostenvergoeding, gratificatie bij dienstjubilea en verlof (onder andere zorgverlof).

Datum

maart 2023

Onze referentie

3349252

Pagina

4 van 5

Bijlage 1

Datum

maart 2023

Beleid marktwaardetoeslag

Onze referentie

3349252

Uitgangspunt is een marktconforme en maatschappelijk verantwoorde beloning op basis van functiewaardering.

Pagina

5 van 5

Een kandidaat voor een bepaalde functie kan echter al met een bepaald salaris "binnenkomen". Wil de bank die kandidaat met die specifieke kennis, ervaring en vaardigheden in dienst nemen, dan lukt dat niet altijd met een salaris op basis van de functiezwaarte.

Beloning volgens de marktwaarde houdt in dat niet meer en niet minder aan de betreffende medewerker wordt betaald dan wat hij, conform zijn kennis, ervaring en vaardigheden c.q. het vervullen van een bepaalde functie, elders zou kunnen verdienen. Marktwaarde heeft alles te maken met schaarste.

In voorkomende gevallen ontvangen (reeds aanwezige en nieuwe) medewerkers derhalve naast hun door functiewaardering vastgestelde loon, afhankelijk van de ingeschatte situatie op de arbeidsmarkt, een marktwaardetoeslag. Deze marktwaardetoeslag wordt tot de vaste beloning gerekend.

Het vaststellen van de marktwaarde kan worden uitbesteed aan externe bureaus die daarin zijn gespecialiseerd (HAY, Berenschot e.a.). Dat is overigens niet altijd noodzakelijk.

Het voorstel om een marktwaardetoeslag toe te kennen of die te beëindigen als de medewerker een andere functie gaat vervullen wordt beargumenteerd voorgelegd aan het Executive Committee, die vervolgens een besluit neemt. Het is ook aan het Executive Committee om te beslissen of en wanneer de marktwaarde met behulp van een extern bureau (beloningsbenchmark) wordt getoetst. Aan de toekenning en uitkering van de marktwaardetoeslag gaat geen beoordeling van prestaties van de medewerker vooraf.

Een marktwaardetoeslag wordt maandelijks, tegelijkertijd met het salaris, uitgekeerd en blijft voor de pensioengrondslag buiten beschouwing.

Deze regeling is van toepassing op alle functies waarop de door BNG Bank gehanteerde systematiek van functiewaardering van toepassing is.