



## Remuneratierapport 2016

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

**Datum**

10 maart 2017

**Onze referentie**

2122279

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

## Remuneratierapport 2016

**Datum**

10 maart 2017

### Preambule

Uitgangspunt voor het beloningsbeleid is, dat gekwalificeerde en deskundige bestuurders kunnen worden aangetrokken en behouden.

**Onze referentie**

2122279

Voor het beoordelen van het beloningsbeleid van BNG Bank is het van belang te onderkennen dat BNG Bank een bancaire instelling is met een balanstotaal van circa EUR 150 miljard. De aandelen worden gehouden door de Staat en decentrale overheden. Zij verstrekt in volle concurrentie met andere banken solvabiliteitsvrije en solvabiliteitsplichtige kredieten aan overheden en instellingen voor het maatschappelijk belang. Voor haar financiering is BNG Bank afhankelijk van de internationale kapitaalmarkten. Door haar topratings heeft de bank een scherpe inkooppositie. Hierdoor is BNG Bank in staat om bij te dragen aan een aantrekkelijke financiering van publieke investeringen, zoals omschreven in de statuten van de bank. Het behoud hiervan is dan ook van het grootste belang.

**Pagina**

2 van 6

BNG Bank wil er niet alleen in goede tijden maar ook in moeilijke omstandigheden steeds zijn voor de financiering van de publieke zaak. Dit vraagt permanente aandacht voor het in balans houden van een scherp prijsbeleid en een goed rendement. Hiervoor is een effectieve bedrijfsvoering tegen zo laag mogelijke kosten vereist.

BNG Bank valt op grond van de Single Supervisory Mechanism-Regulation onder rechtstreeks toezicht van de Europese Centrale Bank (ECB) en is door de toezichthouder aangemerkt als systeemrelevante instelling. Bestuurders worden getoetst op betrouwbaarheid en geschiktheid en hun benoeming behoeft de voorafgaande goedkeuring van de toezichthouder. Voorts valt BNG Bank onder het gedragstoezicht van de Autoriteit Financiële Markten.

Het beloningsbeleid leden Raad van Bestuur bevindt zich binnen de wettelijke en beleidskaders voor in Nederland gevestigde instellingen. Bepalend zijn met name de volgende wet- en regelgeving:

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

Naast wet- en regelgeving voldoet het beloningsbeleid ook aan het beleid rijksoverheid ten aanzien van staatsdeelnemingen.

### Beloningsbeleid Raad van Bestuur BNG Bank

Het beloningsbeleid voor leden van de Raad van Bestuur is door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders op 5 oktober 2016 vastgesteld.

BNG Bank streeft naar marktconforme arbeidsvoorwaarden en beloning van haar Raad van Bestuur. 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.<sup>1</sup> Bij het vergelijken van beloningen wordt gebruik gemaakt van onafhankelijk extern advies. Voor de marktconformiteit is de mediaan in de referentiegroep uitgangspunt.

**Datum**

10 maart 2017

In overleg met aandeelhouders is vastgesteld dat in 2016 de totale beloning van de voorzitter Raad van Bestuur maximaal EUR 301.000 bedraagt. Deze bovengrens voor de beloning wordt jaarlijks (vanaf 2017) verhoogd met de algemene verhogingen in de CAO Banken. Tussen de beloning van de voorzitter van de Raad van Bestuur en de overige leden van de Raad van Bestuur bestaat een passend verschil.

**Onze referentie**

2122279

**Pagina**

3 van 6

Het vastgestelde beloningsbeleid is integraal van toepassing op na 1 januari 2016 aangetreden bestuurders.<sup>2</sup>

De Raad van Commissarissen beziet in beginsel vierjaarlijks of ontwikkelingen binnen de referentiegroep aanleiding geven de arbeidsvoorwaarden van de Raad van Bestuur te wijzigen.

**Primaire beloning**

De primaire beloning is opgebouwd uit 12 keer het maandsalaris plus vakantietoeslag. De leden van de Raad van Bestuur ontvangen geen variabele beloning.

**Overige arbeidsvoorwaarden**

In de arbeidsovereenkomsten met de leden van de Raad van Bestuur is vastgelegd welke bepalingen uit de CAO Banken van toepassing zijn.

*Financiering pensioen*

De bepalingen van het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP (middelloonstelsel met eigen bijdrage) zijn van toepassing. De pensioenleeftijd is gekoppeld aan de wettelijke AOW-leeftijd. Als de pensioenleeftijd (wettelijk/fiscaal) verder wordt opgetrokken, wordt de bestuurder hier niet voor gecompenseerd.

*Emolumenten*

De voorzitter van de Raad van Bestuur ontvangt jaarlijks een redelijke vergoeding ter grootte van EUR 5.100 voor representatiekosten, waarbij wordt aangegeven welke kosten geacht worden onder deze vergoeding te vallen. Voor de overige leden van de Raad van Bestuur bedraagt deze vergoeding EUR 3.900.

De leden van de Raad van Bestuur kunnen gebruik maken van een door BNG Bank ter beschikking gestelde auto. Voor zakelijk vervoer kunnen zij gebruik maken van de diensten van een chauffeur.

---

<sup>1</sup> 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%.

<sup>2</sup> Voor de eerder aangetreden bestuurders worden de bestaande arbeidsovereenkomsten gerespecteerd. De ruimte die deze overeenkomsten bieden om de beloning zoveel mogelijk in overeenstemming te brengen met het hierboven weergegeven beleid wordt benut.

Een aantal overige regelingen is, gelijk aan het personeel van BNG Bank, voor de leden van de Raad van Bestuur van toepassing. Dit betreft de ziektekostenverzekering en regelingen met betrekking tot studiekostenvergoeding, gratificatie bij dienstjubilea en verlof (onder andere zorgverlof).

**Datum**

10 maart 2017

**Onze referentie**

2122279

Er is bij benoeming van leden van de Raad van Bestuur geen sprake van startvergoedingen of gegarandeerde bonussen. De leden van de Raad van Bestuur bezitten geen aandelen of opties BNG Bank en ontvangen geen additionele beloning via de dochtermaatschappijen van de bank.

**Pagina**

4 van 6

*Duur en beëindiging van de arbeidsovereenkomst*

In de arbeidsovereenkomsten met leden van de Raad van Bestuur 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.

In de arbeidsovereenkomst wordt ook vastgelegd dat ieder der partijen tegen het einde van iedere maand de overeenkomst kan opzeggen met inachtneming van een opzegtermijn van drie maanden voor de leden van de Raad van Bestuur en een termijn van zes maanden voor BNG Bank.

Er worden met bestuurders geen andere vertrekvergoedingen overeengekomen dan die waarin de Wet Werk en Zekerheid voorziet. Derhalve zal de ontslagvergoeding nooit meer bedragen dan de transitievergoeding.

Slechts met instemming van aandeelhouders kan van de bovengrens voor de beloning en van de overige arbeidsvoorwaarden worden afgeweken, met inachtneming van het bepaalde in artikel 8, lid 4 van de statuten van BNG Bank.

**Realisatie van de doelstellingen variabele beloning 2016**

Voor de variabele beloning over 2016 golden een marktaandeelstelling voor de lange solvabiliteitsvrije kredietverlening aan decentrale overheden, woningcorporaties en zorginstellingen (weging 10%) en een gecombineerde productie- en margedoelelstelling voor de overige kredietverlening zoals opgenomen in het jaarplan 2016 (weging 10%). Voorts gelden doelstellingen voor het rendement en de verhoging van de leverage ratio (weging elk 15%). Naast deze kwantitatieve doelstellingen zijn kwalitatieve doelstellingen vastgesteld. Voor 2016 betreffen deze afspraken over de voortgang van het meerjarige programma Data Insight, verbetering van de positionering bij stakeholders van BNG Bank als duurzame bank, een succesvolle uitvoering van de EBA Stress Test 2016, het inregelen van een kredietbeoordelingsproces voor WSW- en WfZ-geborgde kredieten, alsmede kostenbeheersing en een kostenbewuste bedrijfsvoering (weging elk 10%). De gehanteerde wegingsfactoren leiden ertoe dat minimaal 50% van de variabele beloning is gebaseerd op niet-financiële doelstellingen.

Op advies van de Selectie- en Benoemingscommissie heeft de Raad van Commissarissen vastgesteld in welke mate de doelstellingen variabele beloning 2016 door de leden van de Raad van Bestuur zijn gehaald en dat daaraan een uitkeringspercentage van 88,5% wordt verbonden (2015: 100%). De Raad van Commissarissen acht deze uitkomst billijk en heeft geen gebruik gemaakt van zijn discretionaire bevoegdheid de variabele beloning aan te passen. Ook heeft de Raad

van Commissarissen in 2016 geen aanleiding gehad om te overwegen van zijn bevoegdheid tot terugvordering van variabele beloning over eerdere jaren gebruik te maken.

**Datum**  
10 maart 2017

### **Uitkomsten beloningsbeleid 2016 en vooruitzichten komende jaren**

De uitkomsten van het beloningsbeleid 2016 zijn weergegeven in de tabel. Bepalend voor de uitkomsten zijn de volgende factoren:

**Onze referentie**  
2122279

- twee van de zittende bestuurders zijn benoemd vóór 1 januari 2009; de met hen gesloten arbeidsovereenkomsten worden gerespecteerd. De derde bestuurder is aangetreden per 01-05-2015; hij ontvangt geen variabele beloning;
- het uitkeringspercentage voor de variabele beloning over 2016 is vastgesteld op 88,5%;
- na herbeoordeling heeft de Raad van Commissarissen op advies van de Selectie- en Benoemingscommissie besloten tot uitkering van het uitgestelde deel van de variabele beloning over 2013;
- nieuwe fiscale regelgeving beperkt de aftrekbaarheid van de werkgeversbijdrage voor de pensioenopbouw tot een pensioentoekening van EUR 100.000. De werkgeversbijdragen aan bestuurders die op 01-01-2015 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.

**Pagina**  
5 van 6

### **Beloning leden Raad van Bestuur**

(bedragen in duizenden euro's)

	Vaste beloning		Variabele beloning <sup>3</sup>		Compensatie pensioen > 100k		Bijdragen pensioen	
	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015
C. van Eykelenburg	456	452	40	54	113	113	24	26
O.J. Labe (vanaf 1 mei 2015)	320	229	-	-	29	19	20	14
J.J.A. Leenaars (tot 1 mei 2015)	-	133	-	12	-	89	-	8
J.C. Reichardt	362	359	32	36	35	35	21	23
<b>TOTAAL</b>	<b>1.138</b>	<b>1.173</b>	<b>72</b>	<b>102</b>	<b>177</b>	<b>256</b>	<b>65</b>	<b>71</b>

<sup>3</sup> Dit betreft de helft van de variabele beloning. De andere helft van de variabele beloning is voorwaardelijk toegekend en wordt na drie jaar later uitgekeerd, tenzij is gebleken dat het behalen van de doelstellingen de continuïteit van BNG Bank op langere termijn heeft geschaad. Aanpassing van vastgestelde – nog niet uitgekeerde – variabele beloning kan ook plaatsvinden naar aanleiding van (onjuiste) financiële informatie, dan wel onethisch of 'non-compliant' gedrag.

**Uitgestelde variabele beloning**

(bedragen in duizenden euro's)

	2016	2015	2014	2013 <sup>4</sup>
C. van Eykelenburg	40	54	32	52
O.J. Labe (vanaf 1 mei 2015)	-	-	-	-
J.J.A. Leenaars (tot 1 mei 2015)	-	12	24	39
J.C. Reichardt	32	36	25	41
<b>TOTAAL</b>	<b>72</b>	<b>102</b>	<b>81</b>	<b>132</b>

**Datum**

10 maart 2017

**Onze referentie**

2122279

**Pagina**

6 van 6

De bestuurders hebben in 2016 ieder een onkostenvergoeding van EUR 3.900 ontvangen. Er is geen sprake van toegekende aandelen/opties. De hoogte van de variabele beloning over 2016 (88,5% van 20% vast) valt binnen de vooraf vastgestelde bandbreedte van minimaal 0% en maximaal 20% van de vaste beloning.

In 2017 worden geen wijzigingen in het beloningsbeleid voorzien.

**Vastgestelde doelstellingen variabele beloning 2017**

De missie van BNG Bank is vertaald in de volgende strategische doelstellingen: substantiële marktaandeelen in de financiering van de Nederlandse publieke sector en het semi-publieke domein en een redelijk rendement voor de aandeelhouders. In lijn hiermee zijn voor de variabele beloning over 2017 de volgende doelstellingen vastgesteld: een marktaandeelstelling voor de lange solvabiliteitsvrije kredietverlening aan decentrale overheden, woningcorporaties en zorginstellingen (weging 10%) en een gecombineerde productie- en margedoelelstelling voor de overige kredietverlening zoals opgenomen in het jaarplan 2017 (weging 10%). Voorts gelden doelstellingen voor het rendement op het eigen vermogen en de verhoging van de leverage ratio (weging elk 15%). Naast deze kwantitatieve doelstellingen zijn kwalitatieve doelstellingen vastgesteld. Voor 2017 betreffen deze afspraken over de voortgang van het meerjarige programma Data Insight, verbetering van de positionering bij stakeholders van BNG Bank als duurzame bank, verbetering van het solvabiliteitsplichtige kredietproces, verdere verbetering van het renterisicoraamwerk, alsmede kostenbeheersing en een kostenbewuste bedrijfsvoering (weging elk 10%).

De Raad van Commissarissen zal begin 2018 beoordelen in welke mate deze doelstellingen zijn gehaald. Het hieraan te verbinden uitkeringspercentage bedraagt minimaal 0% en maximaal 100%. Bij een uitkeringspercentage van 0% wordt geen variabele beloning uitgekeerd. Bij een uitkeringspercentage van 100% zal de variabele beloning over 2017 uitkomen op 20% van de vaste beloning. Van de na beoordeling toegekende variabele beloning over 2017 zal de helft op een geblokkeerde rekening worden gestort. Dit bedrag wordt na herbeoordeling uitgekeerd in maart 2021, tenzij alsdan is gebleken dat het behalen van de doelstellingen de continuïteit van BNG Bank op langere termijn heeft geschaad.

---

<sup>4</sup> De uitgestelde voorwaardelijke variabele beloningen over 2013 worden in maart 2017 uitgekeerd. De Raad van Commissarissen heeft vastgesteld dat het behalen van de in 2013 gestelde kwantitatieve en kwalitatieve doelstellingen de continuïteit van de bank niet heeft geschaad.