

Beloningsbeleid medewerkers per 1 januari 2026

Bordewijklaan 18
2591 XR Den Haag
T 070 3750 750
www.bngbank.nl

Datum

11 december 2025

Onze referentie

3733748

Contactpersoon

Monique Zandbergen

Document name:	Beloningsbeleid medewerkers
Document number:	3733748
Policy owner (function):	Head of HR
Policy facilitator (name):	Dido van Nieuwenhuijzen
Consulted:	Werkgroep Beheerst Beloningsbeleid, afdeling Compliance, afdeling Juridische Zaken
Approved by:	Executive Committee
Date of approval:	27-01-2026

Inhoud

1	Management summary	3
2	Achtergrond	4
2.1	Doelgroep	4
2.2	Context	4
2.3	Scope	4
2.4	Wet- en regelgeving	4
2.5	Toetsing, aanpassing en publicatie van het beleid	4
3	Het beloningsbeleid medewerkers	6
3.1	Doel	6
3.2	Toepassing	6
3.3	Algemeen	6
3.3.1	Variabele beloning	7
3.3.2	Overige arbeidsvoorwaarden	7
3.4	Medewerkers binnen de cao	7
3.5	Medewerkers buiten de cao	8

Bijlage 1: toelichting marktwaardetoeslag

1 Management summary

Het beloningsbeleid medewerkers beschrijft de belangrijkste arbeidvoorwaarden en regelingen die van toepassing zijn op alle medewerkers in dienst bij BNG met uitzondering van de leden van het Executive Committee (ExCo). Hierbij is een onderverdeling gemaakt in regelingen die op iedereen van toepassing zijn en regelingen die uitsluitend gelden voor medewerkers die onder werking van de CAO Banken (cao) vallen en medewerkers die hier niet onder vallen (boven-cao).

Gekoppeld aan het beloningsbeleid medewerkers is de handleiding Salarissysteem BNG. Dit betreft een separate handleiding waarin beschreven staat hoe gewerkt wordt met salarisindelingen en -wijzigingen. Deze handleiding is van toepassing op alle medewerkers die onder de cao vallen.

2 Achtergrond

2.1 Doelgroep

Het beloningsbeleid medewerkers is van toepassing op alle medewerkers met een arbeidsovereenkomst met BNG en BNG Gebiedsontwikkeling, met uitzondering van de leden van het Executive Committee (ExCo) en de leden van de Supervisory Board. Tevens is het beleid is niet van toepassing op externe medewerkers.

2.2 Context

Het beloningsbeleid medewerkers vormt samen met het Beloningsbeleid ExCo en het Beloningsbeleid RvC het totale beloningsbeleid van BNG. Voor het grootste deel van de medewerkers is ook de cao van toepassing. Voor medewerkers die onder de cao vallen is een meer gedetailleerde werkwijze met betrekking tot inschalingen, functiewijzigingen en promoties is beschreven in het Salarissysteem BNG.

2.3 Scope

Het beloningsbeleid beschrijft de belangrijkste arbeidsvoorwaarden die van toepassing zijn op de bij de doelgroep benoemde medewerkers.

2.4 Wet- en regelgeving

Het beloningsbeleid voor medewerkers van BNG voldoet aan de beleidskaders en wet- en regelgeving voor in Nederland gevestigde financiële instellingen. Bepalend is met name de volgende wet- en regelgeving:

- Europese en nationale financiële toezichtregelgeving (onder andere Capital Requirements Regulation, Markets in Financial Instruments Directive II, Wet op het financieel toezicht, Regeling beheerst beloningsbeleid Wft 2021, Besluit prudentiële regels Wft, ECB-besluit ECB/2024/2, EBA Guidelines on Sound Remuneration Policies (EBA/GL/2021/04).
- Ook voldoet het beleid aan algemene Nederlandse wet- en regelgeving met betrekking tot beloning, waaronder de Wet Voorspelbare en Transparante Arbeidsvoorwaarden, voor zover niet in strijd met bovengenoemde regelgeving.

Verder is het beleid in lijn met:

- De Nederlandse Corporate Governance Code;
- Code Banken

2.5 Toetsing, aanpassing en publicatie van het beleid

De uitvoering van het beloningsbeleid wordt ten minste jaarlijks beoordeeld door de afdeling Internal Audit (IAD) om de naleving van het beloningsbeleid en de beloningsprocedures te toetsen (artikel 92, tweede lid, onder d, van de Richtlijn kapitaalvereisten).

Tweejaarlijks wordt het beleid beoordeeld en waar nodig aangepast op actuele (cao) ontwikkelingen en wetgeving. Bij aanpassing van het beleid vindt afstemming met de werkgroep Beheerst Beloningsbeleid, de afdeling Compliance en de OR plaats. Indien het

een inhoudelijk wijziging betreft, anders dan een tekstuele aanpassing of een aanpassing conform de cao, zal de OR formeel om instemming worden gevraagd.

Aanpassingen dienen goedgekeurd te worden door het ExCo, de RvC wordt hier over geïnformeerd.

Het beloningsbeleid medewerkers wordt gepubliceerd op de website van BNG.

3 Het beloningsbeleid medewerkers

3.1 Doel

Doel van het beloningsbeleid is een aantrekkelijke en maatschappelijk verantwoorde werkgever te zijn. Dit doen wij door een marktconforme en genderneutrale beloning te bieden aan onze medewerkers, passend bij het doel, de activiteiten, de omvang en de maatschappelijke positie van BNG. Hierdoor verwachten we de juiste medewerkers aan te trekken en te behouden. Door een transparant en eenduidig beleid weten medewerkers wat zij kunnen verwachten en waar zij aanspraak op kunnen maken.

BNG is de bank van en voor de publieke sector met als missie het creëren van maatschappelijke impact. Deze missie wordt gereflecteerd in het beloningsbeleid dat wij hanteren voor onze medewerkers. Hierbij past een eenvoudig beloningsbeleid, dat geen prikkels bevat om het bankbelang of individueel belang boven het klantbelang of het maatschappelijk belang te plaatsen. We hebben er daarom voor gekozen om geen variabele beloningen toe te kennen, behalve in het geval van buitengewone incidentele prestaties (zie paragraaf variabele beloning). Het beloningsbeleid is op alle onderdelen genderneutraal.

3.2 Toepassing

In dit beleid zijn twee groepen medewerkers te onderscheiden;

1. De meeste functies en functiefamilies (zie het BNG Functiehuis) bij BNG vallen onder de cao.
2. Voor een aantal specifieke functies/functiefamilies zijn beloning en arbeidsvoorwaarden boven de cao vastgesteld (zie het BNG Functiehuis), uitgaande van de voor BNG relevante arbeidsmarkt in Nederland.

3.3 Algemeen

Een deel van de arbeidsvoorwaardelijke aanspraken is algemeen en voor beide groepen van toepassing. Daarbovenop gelden voor beide groepen aparte afspraken.

Het functiehuis en de functiewaardering is gebaseerd op de Korn Ferry Hay-functiewaarderingsmethode. Het functiehuis bestaat uit een aantal functiefamilies. Functiefamilies bestaan uit verschillende niveaus die vervolgens zijn gekoppeld aan salarisschalen. Medewerkers worden ingedeeld in een functiefamilie en een bij de functie passend functieniveau, met daarbij horende salarisschaal en een passend functiejaar.

Voor alle medewerkers geldt:

- Bij aanstelling van een nieuwe medewerker wordt rekening gehouden met het arbeidsverleden van de betrokkene, waarbij gekeken wordt naar relevante, ervaring, kennis en competenties, ook kijken we naar vergelijkbare functies binnen BNG en naar de salarisverhoudingen binnen de afdeling waar de nieuwe medewerker komt te werken.
- Incidenteel kan sprake zijn van een marktwaardetoeslag. Zie de toelichting in bijlage 1.
- Dat algemene verhogingen uit hoofde van de cao, eenmalige uitkeringen daaronder begrepen, van toepassing zijn.

3.3.1 Variabele beloning

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). Het besluit tot toekenning van een gratificatie wordt onderbouwd, waarbij de gebruikte criteria niet-financieel van aard zijn. Toekenning vindt niet plaats als de prestatie heeft geleid tot onverantwoorde risico's voor BNG of een belangenconflict ten nadele van een klant, of als anderszins niet voldaan wordt aan de normen voor bekwaam en correct gedrag. De gratificatie wordt als geldbedrag in een keer uitgekeerd. Over het gebruik van deze bevoegdheid wordt jaarlijks gerapporteerd aan de RvC.

Verder geldt:

- Medewerkers bezitten geen aandelen of opties van BNG en ontvangen geen additionele beloning via de dochtermaatschappijen van de bank.
- In de arbeidsovereenkomsten is geen recht op vertrekvergoeding vastgelegd.
- BNG kent geen pensioen toe op discretionaire basis.

3.3.2 Overige arbeidsvoorwaarden

Pensioen

Voor alle medewerkers geldt dat zij worden aangemeld bij de pensioenregeling van APB. 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. Er is geen sprake van compensatie voor verhoging van de pensioenleeftijd of voor aftopping van het pensioengevend loon.

Leaseauto

Bij toekenning van een leaseauto is de BNG-Leaseregeling van toepassing.

Bedrijfsregelingen

Overige BNG-regelingen (arbeidsvoorwaardelijke regelingen die geen onderdeel van de cao zijn) gelden voor alle medewerkers. Een overzicht van de actuele regelingen is te vinden op het intranet.

3.4 Medewerkers binnen de cao

Voor medewerkers die vallen onder de cao geldt dat de primaire beloning is opgebouwd uit 12 keer het maandsalaris plus 8% vakantietoeslag. Daarnaast ontvangen zij een 13^e maand. Maandelijks vindt uitbetaling van de totale primaire beloning plaats, dus inclusief vakantiegeld en 13^e maand.

Voor medewerkers die onder de cao vallen gelden de BNG-salarisschalen 4 tot en met 13. Elke salarisschaal bestaat uit 12 functie jaren. Het salaris en de salarisverschillen worden bepaald door:

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

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

- Het algemene oordeel in de beoordeling is ten minste voldoende;

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

Voor de werkwijze en toepassing van de salarisschalen is de handleiding 'Salarissysteem BNG' (#3735243) van toepassing.

Beëindiging arbeidsovereenkomst

In afwijking op art. 5.6 van de cao geldt bij BNG een opzegtermijn van twee maanden voor de medewerkers en twee maanden voor BNG.

3.5 Medewerkers buiten de cao

De beloning van een aantal specifieke functies/functiegroepen buiten de cao wordt bepaald op basis van extern, onafhankelijk advies over beloningen aan de hand van een referentiegroep¹, bestaande uit een publiek en een privaat gedeelte. Deze referentiegroep is in beginsel dezelfde referentiegroep die wordt gebruikt voor het vergelijken van de beloning van het Executive Committee. De totale beloning staat in een redelijke verhouding tot de vastgestelde beloning voor het Executive Committee.

Voor medewerkers die niet onder de cao vallen gelden de voorwaarden zoals vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst, waaronder in beginsel in elk geval:

- Salarisschalen 19 t/m 21 zijn van toepassing. Deze schalen hebben een minimum, mediaan en een maximum; inschaling vindt plaats op basis van kennis, ervaring en marktwaarde;
- Salarissen worden verhoogd gelijk aan de cao-verhogingen;
- Het afgesproken salaris betreft een all-in salaris gebaseerd op een arbeidsduur van 40 uur per week. Dit all-in salaris is inclusief vakantietoeslag, 13e maand, compensatietoeslag en toelage pensioen;
- Jaarlijks recht op 240 vakantie-uren;
- Bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte wordt het brutosalaris gedurende de eerste 104 weken 100% doorbetaald;
- Er geldt een opzegtermijn van 3 maanden voor de medewerker, voor BNG geldt een opzegtermijn van 6 maanden;
- Specifieke cao-regelingen zijn alleen van toepassing als deze in de arbeidsovereenkomst zijn opgenomen.

Afwijkende afspraken die in de individuele arbeidsovereenkomst zijn vastgelegd prevaleren boven het gestelde uit deze paragraaf.

Het Executive Committee beoordeelt, indien daar aanleiding toe is, hoe dit beleid en/of de arbeidsvoorwaarden van de boven-cao medewerkers te wijzigen.

¹ 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%.

BIJLAGE 1 – Toelichting marktwaardetoeslag

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

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 op basis van diens kennis, ervaring en vaardigheden c.q. het vervullen van een bepaalde functie, ergens anders verdiend zou kunnen worden. Marktwaarde heeft hierbij dus alles te maken met krapte op de arbeidsmarkt voor specifieke functies op een specifiek moment.

Hierdoor kan het gebeuren dat (reeds aanwezige en nieuwe) medewerkers naast hun door functiewaardering vastgestelde loon, afhankelijk van de ingeschatte situatie op de arbeidsmarkt, een marktwaardetoeslag ontvangen. Deze marktwaardetoeslag wordt tot de vaste beloning gerekend. Het vaststellen van de marktwaarde kan worden uitbesteed aan externe bureaus die daarin zijn gespecialiseerd (Korn Ferry Hay, Berenschot e.a.).

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. Cao-verhogingen hebben geen invloed op een toegekende marktwaardetoeslag.

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