

Onderwerp Beantwoording vragen ex artikel 41 RvO PvdA inzake  
het salaris van de directeur van de BNG.

Steller J. Lanenga

De leden van de raad van de gemeente Groningen  
te  
GRONINGEN

Telefoon (050) 367 78 51 Bijlage(n) 2

Ons kenmerk 5960727

Datum **1 2 OKT. 2016** Uw brief van

Uw kenmerk

Geachte heer, mevrouw,

Hierbij bieden wij u ons antwoord aan op de door mevrouw Bloemhoff en de heer Van der Meide van de PvdA gestelde vragen, inzake het salaris van de directeur van de Bank Nederlandse Gemeenten (BNG).

De brief van de vragenstellers treft u als bijlage aan.

De vragen zijn ingediend naar aanleiding van een publicatie in de Volkskrant begin augustus 2016 over de topsalarissen bij de Bank Nederlandse gemeenten. Vooraf merken wij op dat de gemeente Groningen iets meer dan 329 duizend van de in totaal uitgegeven 100.000.000 aandelen bezit.

*1. Klopt het dat de huidige voorzitter van de Raad van Bestuur van de Bank Nederlandse Gemeenten meer dan 6 ton op jaarbasis verdient? Bent u het met de PvdA-fractie eens dat dit absurd hoog is voor een bank die volledig in handen is van de rijksoverheid en lokale overheden zoals gemeenten?*

Naar verluidt bedraagt het salaris voor de voorzitter van de raad van Bestuur meer dan € 600.000,-. Wij vinden dit een hoog bedrag, maar hebben begrepen dat dit salaris is vastgesteld vóór 2009. Na 2009 zijn de salarissen van bestuurders aangepast.

*2. Klopt het dat het huidige beloningsbeleid bij de BNG strenger is geworden en dat nieuwe bestuurders daarom minder kunnen verdienen? Klopt het dat het maximale salaris voor een bestuurder bij de BNG nog altijd boven vele tonnen ligt en hiermee ruim boven de WNT 1 en 2 norm uitkomt?*

Het huidige beloningsbeleid van de BNG vastgesteld door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders. In dit (al) in 2009 vastgestelde beloningsbeleid is inderdaad een lager maximum-salaris vastgelegd dan het huidige salaris van de voorzitter van de Raad van Bestuur.

Dat nieuwe lagere maximumsalaris is alleen geldend voor nieuwe bestuurders, dat wil zeggen voor bestuurders die na 1 januari 2009 zijn benoemd. Voor alle duidelijkheid: ook dat lagere maximumsalaris ligt hoger dan de WNT 1 en 2 norm (de WNT normen).

Voor de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 5 oktober j.l. stond het beloningsbeleid opnieuw ter vaststelling op de agenda. (zie bijlage). Uit dit voorgestelde beloningsbeleid blijkt dat er ten opzichte van het vorige beleid (uit 2009) sprake is van een (verdere) matiging van in elk geval 6%.

In dit beloningsbeleid wordt ook gesteld dat er met een delegatie van de commissie Financiën van de VNG en het Ministerie van Financiën zowel procedureel als inhoudelijk overleg is gevoerd over het voorstel.

*3. Wat is de opvatting van het college over de rol van aandeelhouders bij de vaststelling van het beloningsbeleid? Deelt u de mening dat het hoog tijd is voor een herziening waarbij de salarissen voor de individuele leden van de RvB neerwaarts worden bijgesteld?*

Wettelijk is vastgelegd dat bij een naamloze vennootschap de Algemene Vergadering van Aandeelhouders het beloningsbeleid vaststelt. Zoals eerder vermeld heeft de door u bepleite herziening op 5 oktober jl. al plaatsgevonden.

Over de hoogte van de salarissen voor leden van de Raad van Bestuur zijn wij van mening dat dit net als bij alle salarissen in overeenstemming moet zijn met de zwaarte van de functie. Het nieuwe beleid wordt uitgebreid toegelicht hoe en op welke basis het nieuwe salarisbeleid tot stand is gekomen.

*4. Bent u het met de PvdA-fractie eens dat bij semipublieke instellingen als BNG een gematigder beloningsbeleid hoort?*

Ja. Wij zijn overigens van mening dat enkel de aard van de instelling (privaat, publiek, semipubliek, semiprivaat) niet van doorslaggevend belang hoeft te zijn voor de hoogte van de beloning van de bestuurder.

In de beloning dienen diverse zaken meegewogen te worden zoals o.a. de aard en zwaarte van de werkzaamheden, de (eind)verantwoordelijkheid voor bepaalde beslissingen en het mogelijke afbreukrisico. Ook de overige beloningen in dezelfde sector (peer group) kunnen een rol spelen.

Wij constateren uit de toelichting op de recente beloningsvoorstellen dat de aard van de instelling van invloed is geweest op het nieuwe beloningsbeleid.

*5. Op welke manier kan de gemeente Groningen samen met andere aandeelhouders invloed uitoefenen op het beloningsbeleid van de BNG –bestuurders? Is een gezamenlijke inspanning in VNG verband hierbij een effectieve optie? Is het college van plan dit te doen? Indien nee, waarom niet?*

Uit de toelichting op het door de raad van commissarissen voorgestelde beloningsbeleid blijkt dat het voorstel binnen de geldende wettelijke - en beleidskaders valt. Onder dat laatste valt ook het beleid van de rijksoverheid ten aanzien van staatsdeelnemingen. Daarnaast constateren wij dat de voorstellen worden onderbouwd door een gehanteerde rekenformule, waarbij diverse aspecten worden meegewogen.

Aangezien daarnaast de rijksoverheid grootaandeelhouder is, zijn wij van mening dat voorstellen tot het nog verder aanscherpen van het beloningsbeleid- gelet ook hoe dit beloningsbeleid tot stand is gekomen- vanuit de positie van Groningen weinig kans van slagen heeft.

Met vriendelijke groet,  
burgemeester en wethouders van Groningen,



de burgemeester,  
Peter den Oudsten



de secretaris,  
Peter Teesink





**PvdA**  
GRONINGEN

## Schriftelijke vragen ex Art 41 RvO

Aan: Het college van B&W van Groningen

Betreft: Salaris directeur Bank Nederlandse Gemeenten (BNG)

Datum: 14 september 2016

Geacht College,

Geacht college,

|                     |             |
|---------------------|-------------|
| GEMEENTE GRONINGEN  |             |
| Pag.no: 5922082     | Routen: SSC |
| Ingek. 15 SEP. 2016 | HRM<br>MA   |
| Dossier:            |             |
| Archief: B. Kromme  |             |

Naar aanleiding van een publicatie in de Volkskrant begin augustus over topsalarissen bij de Bank Nederlandse Gemeenten heeft de PvdA-fractie de volgende vragen aan het college.

1. Klopt het dat de huidige voorzitter van de Raad van Bestuur van Bank Nederlandse Gemeenten (BNG) meer dan 6 ton op jaarbasis verdient? Bent u het met de PvdA-fractie eens dat dit absurd hoog is voor een bank die volledig in handen is van de rijksoverheid en lokale overheden zoals gemeenten?
2. Klopt het dat het huidige beloningsbeleid bij BNG strenger is geworden en dat nieuwe bestuurders daarom minder kunnen verdienen? Klopt het dat het maximale salaris voor een bestuurder bij BNG nog altijd op vele tonnen ligt en hiermee ruim boven de WNT 1 en 2 norm uitkomt?
3. Wat is de opvatting van het College over de rol van aandeelhouders bij het vaststellen van het beloningsbeleid? Deelt u de mening dat het hoog tijd is voor een herziening waarbij de salarissen voor de individuele leden van de RvB neerwaarts worden bijgesteld?
4. Bent u het met de PvdA-fractie eens dat bij semipublieke instellingen als de BNG een gematigder beloningsbeleid hoort?
5. Op welke manier kan de gemeente Groningen samen met andere aandeelhouders invloed uitoefenen op het beloningsbeleid van de BNG bestuurders? Is een gezamenlijke inspanning in VNG-verband hierbij een effectieve optie? Is het college van plan dit te gaan doen? Indien nee, waarom niet?

Namens de fractie van de PvdA,

Carine Bloemhoff

Diederik van der Meide

# Bijzondere Algemene Vergadering van Aandeelhouders 2016

BIJL



Aan de Aandeelhouders

Overeenkomstig artikel 17 van de statuten, heb ik de eer u namens de Raad van Commissarissen uit te nodigen tot het bijwonen van een Bijzondere Algemene Vergadering van aandeelhouders van de N.V. Bank Nederlandse Gemeenten d.d. 5 oktober 2016 om 15.00 uur ten kantore van de N.V. Bank Nederlandse Gemeenten, Koninginnegracht 2 te Den Haag

# Agenda

1. Aanwijzing door de voorzitter van drie personen om met hem en de secretaris de notulen van deze vergadering vast te stellen – *ter kennisneming*
2. Ingekomen stukken en mededelingen – *ter kennisneming*
3. Beloningsbeleid Raad van Bestuur BNG Bank – *ter stemming*
4. Beloningsregeling Raad van Commissarissen BNG Bank – *ter stemming*
5. Rondvraag
6. Sluiting

19 september 2016,  
dr.ir. C. van Eykelenburg, voorzitter Raad van Bestuur

De toelichting op de punten 3 en 4 is bij deze agenda gevoegd.

Om als stemgerechtigde aandeelhouder aan de Bijzondere Algemene Vergadering van Aandeelhouders te kunnen deelnemen, dient u een ingevulde en ondertekende machtigingskaart mee te brengen. De machtigingskaart ontvangt u tegelijk met deze agenda.



## Toelichting bij agendapunt 3

### Achtergrond

Behalve aan algemene wet- en regelgeving is het beloningsbeleid voor de Raad van Bestuur van BNG Bank ook onderworpen aan het beleid van de rijksoverheid ten aanzien van staatsdeelnemingen. Het huidige beloningsbeleid voor de Raad van Bestuur bevindt zich binnen dit kader en is door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders vastgesteld op 26 april 2009.

Op 26 april 2009 is besloten tot een aanzienlijke matiging van de beloning voor nieuwe bestuurders, waarbij de maximale beloning (vast + variabel) is vastgesteld op EUR 310.000 in 2009. Door algemene verhogingen in de CAO Banken is dit bedrag in de jaren na 2009 als volgt gegroeid:

- 01-06-2011: CAO-verhoging 1,25% → EUR 313.875;
- 01-01-2015: CAO-verhoging 1,00% → EUR 317.013,75;
- 01-01-2016: CAO-verhoging 1,00% → EUR 320.183,89.

In 2013 heeft de minister van Financiën, verantwoordelijk voor het beheer van de staatsdeelnemingen, een herijking van het beloningsbeleid bij alle staatsdeelnemingen aangekondigd. In 2015 heeft het ministerie van Financiën zijn wensen ten aanzien van de gewenste herijking aan BNG Bank kenbaar gemaakt. Deze hadden betrekking op het proces van herijking (in samenspraak met de andere aandeelhouders) en op de door het ministerie gehanteerde beoordelingscriteria ten aanzien van de inhoud van het beleid.

Om tot een gedragen voorstel te komen heeft BNG Bank met de Vereniging van Nederlandse Gemeenten en het Interprovinciaal Overleg afstemming gezocht over de te volgen procedure. Met het ministerie van Financiën en een delegatie van de commissie Financiën van de VNG heeft vervolgens overleg plaatsgevonden, waarbij door het ministerie een toelichting is gegeven op de door het ministerie gehanteerde benadering en waarbij is gesproken over de criteria waaraan het beloningsbeleid van BNG Bank zou moeten voldoen.

In de benadering volgens het beloningskader van het ministerie van Financiën wordt voor iedere staatsdeelneming een vergelijking uitgevoerd met een peer group die past bij de desbetreffende onderneming en waarin de relevante arbeidsmarkt naar voren komt. De peer group bestaat uit een publiek deel, vertegenwoordigd door de WNT-norm, en een privaat deel, dat bestaat uit een breed samengestelde groep van uitsluitend private instellingen. Voor beide delen worden wegingsfactoren vastgesteld die een weerspiegeling zijn van de mate waarin de instelling enerzijds werkzaam is voor het publiek belang en anderzijds werkzaam is in een commerciële omgeving. Uitgangspunt is ten slotte dat staatsdeelnemingen een conversiefactor hanteren in geval zij variabele beloning willen omzetten naar vaste beloning.

De Raad van Commissarissen heeft zich door het ministerie van Financiën laten adviseren over de samenstelling van het private deel van de peer group. Enerzijds zijn daarin instellingen vertegenwoordigd die qua omvang vergelijkbaar zijn met BNG Bank, anderzijds instellingen die BNG Bank tot haar concurrenten rekent en waaruit zij een groot deel van haar nieuwe medewerkers rekruteert. Voor het publieke deel van de peer group is een wegingspercentage van 60% vastgesteld en voor het private deel van de peer group een wegingspercentage van 40%. In opdracht van de Raad van Commissarissen heeft de Algemene Werkgeversvereniging Nederland (AWVN) vervolgens een onafhankelijk onderzoek uitgevoerd naar de beloningsniveaus in het private deel van de peer group. De mediaan van de vaste beloning kwam in het AWVN-onderzoek uit op EUR 496.000 en die van de variabele beloning op EUR 82.000.



De Raad van Commissarissen wil voor nieuwe leden van de Raad van Bestuur de variabele beloning afschaffen. Hiervoor is in overleg met het ministerie van Financiën een conversiepercentage van 50% gehanteerd. Afschaffing van de variabele beloning leidt niet alleen tot een aanzienlijke vermindering van de regeldruk die aan het beloningsbeleid verbonden is, maar schept ook helderheid en voorkomt discussies die de reputatie van de bank schaden. De Raad van Commissarissen zal de systematiek continueren waarin jaarlijks doelstellingen voor de Raad van Bestuur worden vastgesteld en waarin de prestaties en het functioneren van de Raad van Bestuur worden beoordeeld. Het einde van de benoemingstermijnen zal nadrukkelijker worden benut als moment om de balans op te maken.

Toepassing van de genoemde uitgangspunten en percentages leidt tot de volgende uitkomst voor de maximale beloning van de voorzitter Raad van Bestuur:

$$0,4 \text{ (EUR 496.000 + } 0,5 * \text{ EUR 82.000)} + 0,6 * \text{ EUR 144.000} = \text{EUR 301.000,}$$

waarin 0,4 = wegingsfactor privaat deel peer group;  
EUR 496.000 = mediaan van vaste beloning privaat deel peer group;  
0,5 = conversiefactor voor omzetting van variabel naar vast;  
EUR 82.000 – mediaan van variabele beloning privaat deel peer group;  
0,6 = wegingsfactor publiek deel peer group;  
EUR 144.000 = WNT-norm (exclusief pensioen en onkosten).

Er is ten slotte overeenstemming bereikt over de wens van het ministerie van Financiën om in het beloningsbeleid een passend verschil aan te brengen tussen de beloning van de voorzitter van de Raad van Bestuur en de overige leden van de Raad van Bestuur. Met het aanbrengen van een verschil wordt uitgedrukt dat de voorzitter van de Raad van Bestuur een vorm van eindverantwoordelijkheid draagt.

Voorgesteld wordt 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. Slechts met instemming van aandeelhouders kan van deze bovengrens voor de beloning worden afgeweken.

In het herijkte beloningsbeleid wordt hiermee voor de voorzitter van de Raad van Bestuur een matiging van de maximale totale beloning gerealiseerd van 6% ten opzichte van het huidige beleid. Voor de leden van de Raad van Bestuur resulteert een matiging van méér dan 6%.<sup>1</sup>

## Voorstel

### Preambule

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.

<sup>1</sup> Tussen 2008 en 2014 is de maximale beloning voor nieuwe bestuurders van BNG Bank met 45% gematigd. Zie Jaarverslag Beheer Staatsdeelnemingen 2014, bladzijde 18.

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

- Europese en nationale financiële toezichtregelgeving (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 als volgt vastgesteld.

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

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>2</sup> Bij het vergelijken van beloningen wordt gebruik gemaakt van onafhankelijk extern advies. Voor de marktconformiteit is de mediaan in de referentiegroep uitgangspunt.

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.

Het vastgestelde beloningsbeleid is integraal van toepassing op na 1 januari 2016 aangetreden bestuurders.<sup>3</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.

2 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%.

3 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.



### **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.

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 studietoelagen, kostenvergoeding, gratificatie bij dienstjubilea en verlof (onder andere zorgverlof).

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.

#### *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 in achtneming van het bepaalde in artikel 8, lid 4 van de statuten van BNG Bank.



## Toelichting bij agendapunt 4

### Achtergrond

In overeenstemming met artikel 14 van de statuten wordt de bezoldiging van de leden van de Raad van Commissarissen vastgesteld door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders. De laatste aanpassing (met ingang van 2012) heeft plaatsgevonden in de Algemene Vergadering van Aandeelhouders op 26 april 2011.

Het beleid ter zake is gericht op een marktconforme beloning, die overeenkomstig de bepalingen in de Nederlandse corporate governance code en de Code Banken niet afhankelijk is van de resultaten van de vennootschap. Er wordt rekening gehouden met het karakter van de vennootschap, de beoogde kwaliteit van de commissarissen, de benodigde beschikbaarheid voor de taak, aspecten van verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid en de maatschappelijke opvattingen met betrekking tot het beloningsbeleid.

Als uitvloeisel van de financiële crisis wordt de regelgeving voor financiële instellingen strenger en complexer. Deze ontwikkeling heeft zich ook na 2011 onverminderd voortgezet. Voorts is BNG Bank in 2014 onder rechtstreeks toezicht van de Europese Centrale Bank (ECB) gekomen. Het tijdsbeslag van de uitoefening van het toezicht door commissarissen is daardoor toegenomen. Dat geldt in het bijzonder voor de voorzitter. De toezichthouder verwacht dat commissarissen zich meer dan voorheen in detail verdiepen in het beleid van de vennootschap en de uitvoering daarvan door de Raad van Bestuur en voert daarover ook zelf regelmatig overleg met hen. Aan commissarissen worden door de toezichthouder voorts steeds hogere eisen gesteld, hetgeen expliciet blijkt bij de toetsing op geschiktheid van beoogde nieuwe leden van de Raad van Commissarissen. Dit leidt onder meer tot een voortdurende bijscholingsverplichting, hetgeen op zichzelf overigens ook in lijn is met de Code Banken.

De Raad van Bestuur acht tegen deze achtergrond aanpassing van het beloningsniveau van de Raad van Commissarissen verantwoord.

Voorts nopen twee wijzigingen tot een aanpassing van de vergoedingsstructuur. Op wens van de toezichthouder en vooruitlopend op komende regelgeving heeft de Raad van Commissarissen besloten in plaats van het huidige Audit & Risk Committee separate commissies voor Audit, respectievelijk Risk in te stellen. Voorts heeft de Raad van Commissarissen besloten de Commissie Marktstrategie op te heffen en de activiteiten van deze commissie bij de plenaire Raad te beleggen.

## Voorstel

Voorgesteld wordt voor de periode 1 januari 2017 tot en met 31 december 2021 de beloning als volgt vast te stellen.

| Functie                          | huidige beloning | vanaf 2017 |
|----------------------------------|------------------|------------|
| Basisvergoeding voorzitter       | 30.000           | 35.300     |
| Onkostenvergoeding voorzitter    | 1.000            | 1.000      |
| Basisvergoeding lid              | 20.000           | 24.300     |
| Onkostenvergoeding lid           | 1.000            | 1.000      |
| Audit & Risk Committee           | 9.000            | -          |
| Onkostenvergoeding ARC           | 500              | -          |
| Audit Committee                  | -                | 6.000      |
| Onkostenvergoeding AC            | -                | 500        |
| Risk Committee                   | -                | 6.000      |
| Onkostenvergoeding RC            | -                | 500        |
| Commissie Marktstrategie         | 6.000            | -          |
| Onkostenvergoeding CMS           | 500              | -          |
| Remuneratiecommissie             | 3.000            | 1.500      |
| Onkostenvergoeding Remcie        | 250              | 250        |
| Selectie- en benoemingscommissie | 3.000            | 1.500      |
| Onkostenvergoeding SBC           | 250              | 250        |

*bedragen in EUR*

De totale beloning van de Raad van Commissarissen op basis van de huidige beloningsregeling en commissiebezetting komt uit op EUR 289.000 per jaar. Bij de beoogde commissiebezetting na splitsing van het Audit & Risk Committee en opheffing van de Commissie Marktstrategie komt de totale beloning van de Raad van Commissarissen in de voorgestelde beloningsregeling uit op EUR 294.700.

Voor vijf commissarissen zal dit voorstel leiden tot een verhoging van hun totale vergoeding en voor vier commissarissen tot een achteruitgang. Naar het oordeel van de Raad van Commissarissen en de Raad van Bestuur doet het voorstel evenwel recht aan het tijdsbeslag van hun onderscheiden werkzaamheden.

In het voorstel komt de wenselijkheid tot aanpassing van de vergoedingenstructuur voor de Raad van Commissarissen samen met het beleid van de minister van Financiën. In een brief d.d. 3 mei 2015 heeft de minister aangegeven dat het alle staatsdeelnemingen is toegestaan de vergoeding van commissarissen te verhogen met hetzelfde percentage als de CAO-verhoging die van toepassing is op de sector waarin de desbetreffende instelling werkzaam is, met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2015.

Toepassing van deze regel op de totale RvC-beloning leidt tot het volgende beeld.

- totale huidige beloning: EUR 289.000;
- 01-01-2015: CAO-verhoging 1,00% → EUR 291.890;
- 01-01-2016: CAO-verhoging 1,00% → EUR 294.808.

