

Remuneratie Disclosure ASR Nederland N.V. 2016

Inhoud

Remuneratie Disclosure ASR Nederland N.V. 2016	3
Governance	3
Remuneratie Commissie	4
Beloningsbeleid	4
Specifieke medewerkersgroepen	5
Belangrijkste kenmerken beloningssysteem	5
Identified staff	6
Retentievergoeding	6
Gegarandeerde variabele beloning; welkomstbonus en buy-out	7
Ex ante risicoaanpassing, malus en claw back	7
Vertrekvergoeding	7
Overige niet contante voordelen	8
Kwantitatieve informatie	8

Remuneratie Disclosure ASR Nederland N.V. 2016

De remuneratie disclosure betreft de remuneratie van de leden van de raad van bestuur (hierna 'RvB'), de leden van de raad van commissarissen (hierna 'RvC') en de groep medewerkers die in het Groepsbeloningsbeleid en ASR Beloningsbeleid (hierna 'beloningsbeleid') zijn aangemerkt als 'identified staff' conform de Regeling Beheerst Beloningsbeleid Wft 2014 van ASR Nederland N.V. (hierna 'a.s.r.').

De remuneratie disclosure is opgesteld conform de bepalingen in artikel 25 van de Regeling Beheerst Beloningsbeleid Wft 2014.

Governance

De algemene vergadering van aandeelhouders (hierna 'AvA') heeft beslisbevoegdheden ten aanzien van het beloningsbeleid van de RvB en de individuele beloning van de commissarissen. Daarnaast wordt de AvA geïnformeerd over de individuele beloning van bestuurders door de RvC.

De RvC heeft beslissingsbevoegdheid ten aanzien van de vaststelling van de individuele beloning van de leden van de RvB. Daarnaast draagt de RvC verantwoordelijkheden inzake en houdt toezicht op het beloningsbeleid van alle groepen medewerkers. Ook keurt de RvC (de beginselen van) het beloningsbeleid en de selectie van identified staff goed voordat deze worden vastgesteld.

De RvC heeft een Audit- en Risicocommissie (hierna 'ARC Commissie') en een Selectie-, Benoemings- en remuneratie Commissie (hierna 'SBR Commissie'). Per datum IPO is de SBR Commissie opgesplitst in de Selectie- en Benoemings Commissie en de Remuneratie Commissie. De commissies van de RvC worden door de RvC uit zijn midden in- en samengesteld. De (gehele) RvC blijft verantwoordelijk voor besluiten, ook als deze zijn voorbereid door een commissie. De taken, samenstelling, deskundigheid, onafhankelijkheid en organisatie van de commissies van de RvC zijn nader omschreven in hun reglementen, opgenomen in bijlagen bij het reglement van de RvC.

De Remuneratie Commissie¹ ondersteunt en adviseert de RvC bij zijn taken en verantwoordelijkheden ten aanzien van beloningsbeleid en beloningspraktijken. Besluiten van de RvC op dit gebied worden door de Remuneratie Commissie voorbereid.

Onverminderd de taken van de Remuneratie Commissie en de Selectie- en Benoemings Commissie onderzoekt de ARC Commissie ter ondersteuning van het invoeren van gedegen beloningsbeleid en – praktijk of de prikkels die uitgaan van het beloningssysteem rekening houden met risico, kapitaal, liquiditeit en de waarschijnlijkheid en de spreiding in de tijd van winstverwachtingen.

De RvB heeft beslisbevoegdheden en verantwoordelijkheden ten aanzien van het beloningsbeleid voor alle medewerkers, met uitzondering van de RvB zelf en de RvC. Ook stelt de RvB de individuele beloning van de senior managers (functiegroepen 22-23) vast.

Controlefuncties (ook wel: sleutelfuncties) zijn afdelingen die onafhankelijk van de rest van de organisatie verantwoordelijk zijn voor controle en toezicht op de operationele activiteiten en de risico's die uit die operationele activiteiten voortvloeien. Zij adviseren en ondersteunen de RvB en de RvC en rapporteren direct aan hen over de naleving van toepasselijke wet- en regelgeving en interne codes. Onder medewerkers in controlefuncties worden verstaan hogere en/of leidinggevende medewerkers in de compliancefunctie, de auditfunctie, de risicomanagementfunctie en de actuariële functie. De compliancefunctie, de auditfunctie en de risicomanagementfunctie spelen ook een actieve rol in het kader van beloningsbeleid en -praktijken van andere groepen medewerkers.

De human resourcefunctie is zeer direct betrokken bij de uitvoering van het beloningsbeleid. Daarnaast coördineert de human resourcefunctie het opstellen en evalueren van het beloningsbeleid en geeft een

1 Voor datum IPO SBR Commissie. In het vervolg van de remuneratie disclosure wordt gesproken over de Remuneratie Commissie.

voorzet voor de inhoud. Net als de controlefuncties levert de human resourcefunctie input voor de ex ante en ex post risicoaanpassing van variabele beloning. De controlefuncties en de human resourcefunctie werken actief en regelmatig samen.

Remuneratie Commissie

De Remuneratie Commissie bestaat uit 2 leden: mevrouw A.P. Aris (voorzitter) en de heer C. van der Pol. De vergaderingen worden bijgewoond door de voorzitter van de RvB en de Directeur Human Resources (tevens secretaris).

Bij specifieke onderwerpen wordt, indien noodzakelijk, gebruik gemaakt van de expertise van onafhankelijke adviseurs. In 2016 is hiervan geen gebruik gemaakt.

De Remuneratie Commissie is in 2016 vijf keer bij elkaar gekomen. Jaarlijks doet zij verslag van haar activiteiten in het [jaarverslag van a.s.r.](#)

Voor meer informatie over de Remuneratie Commissie wordt verwezen naar het Reglement van de [RvC](#).

Beloningsbeleid

In het beloningsbeleid staat het bevorderen en in stand houden van de integriteit en soliditeit van a.s.r. centraal, met een duidelijke focus op de langetermijnbelangen van de onderneming en van haar stakeholders. Het beloningsbeleid stimuleert medewerkers om zich in te zetten voor de belangen van klanten en andere stakeholders binnen de grenzen van de zorgvuldigheidsverplichtingen.

Bij het opstellen, de vaststelling, de toepassing en de handhaving van het beloningsbeleid worden de volgende uitgangspunten in acht genomen.

1. Human Resources beleid:

- a. Het beloningsbeleid weerspiegelt een balans tussen enerzijds vertrouwen in de intrinsieke motivatie en anderzijds het afspreken van heldere doelstellingen en het hierop beoordelen.
- b. Het totale arbeidsvoorwaardenpakket is adequaat om goede mensen aan te trekken, in dienst te houden en de onderneming een goede concurrentiepositie te verschaffen.

2. Beheerst beloningsbeleid:

- a. Het beloningsbeleid, waaronder het pensioenbeleid, is in overeenstemming met de bedrijfsstrategie, de doelstellingen, de waarden en de langetermijnbelangen van de onderneming. Wijzigingen hierin worden in aanmerking genomen bij het actualiseren van het beloningsbeleid.
- b. Het beloningsbeleid is zorgvuldig, beheerst en duurzaam, is in lijn met de risicobereidheid, de risicomanagementstrategie en het risicoprofiel van de onderneming, draagt bij tot een degelijk en doeltreffend risicobeheer en moedigt niet aan tot het nemen van meer risico's dan voor de onderneming aanvaardbaar is.
- c. Het beloningsbeleid is zodanig ontworpen dat rekening wordt gehouden met de interne organisatie van het bedrijf van de onderneming, haar dochterondernemingen en groepsmaatschappijen en de aard, omvang en complexiteit van de risico's die aan dat bedrijf verbonden zijn.
- d. Het beloningsbeleid beperkt de onderneming niet in haar mogelijkheden om het gezonde toetsingsvermogen, de gezonde solvabiliteitsmarge of het gezonde eigen vermogen in stand te houden en te versterken.

- 3. Bescherming klanten en waarborgen integriteit en een lange termijn ondernemingswaarde:**
- Het beloningsbeleid stimuleert gedrag in lijn met de langetermijnbelangen van de onderneming.
 - Het beloningsbeleid is erop gericht dat consumenten, cliënten of deelnemers zorgvuldig worden behandeld.
 - Prestaties van medewerkers en van de onderneming worden gemeten aan de hand van zowel financiële als niet-financiële indicatoren.
 - Het beloningsbeleid moedigt niet aan tot het nemen van excessieve risico's.
 - Het beloningsbeleid gaat belangenverstremgeling tegen.
 - De onderneming past geen constructies of methoden toe die ontwijking van het beloningsbeleid of de toepasselijke wet- en regelgeving mogelijk maken.
 - Van medewerkers wordt verlangd dat zij geen gebruik zullen maken van persoonlijke hedgingstrategieën of een aan beloning en aansprakelijkheid gekoppelde verzekering om de risicoafstemmingseffecten die in hun beloningsregelingen zijn ingebed, te ondermijnen.
- 4. Transparantie:**
- De opzet, de governance en de methodiek van het beloningsbeleid zijn duidelijk, transparant en toepasbaar voor alle medewerkers.
- 5. Compliant:**
- Het beloningsbeleid is in overeenstemming met de toepasselijke (inter)nationale wet- en regelgeving. Dit wordt periodiek geëvalueerd en, indien noodzakelijk, aangepast aan nieuwe of gewijzigde wet- en regelgeving of marktstandaarden.
 - De naleving van het beloningsbeleid en de bijbehorende procedures wordt ten minste jaarlijks onderworpen aan een centrale en onafhankelijke interne beoordeling.

Op basis van de genoemde uitgangspunten worden prestatie gerelateerde doelstellingen geformuleerd op het gebied van individuele prestaties en gewenst gedrag.

Specifieke medewerkersgroepen

Tenzij anders vermeld, gelden de regelingen uit het beloningsbeleid voor alle medewerkers die werkzaam zijn onder verantwoordelijkheid van a.s.r.

De specifieke medewerkersgroepen zijn de volgende.

- Identified staff
- Medewerkers in controlefuncties (sleutelfuncties)
- Dagelijks beleidsbepalers
- Wbfo senior managers
- Bestuurders en commissarissen
- Senior en hoger managers

Belangrijkste kenmerken beloningssysteem

Tot 1 juli 2014 bestond het inkomen voor het senior management, het hoger management en de cao populatie (binnen- en buitendienst) uit een vast en een variabel deel². Aan de RvB wordt, op grond van de artikelen 1:128 en 1:129 Wft en het bijbehorende overgangsrecht, sinds het boekjaar 2011 geen variabele beloning meer toegekend. In het kader van de cao onderhandelingen is de ondernemingsbrede variabele beloningsregeling in overleg met de vakorganisaties voor de cao populatie per 1 juli 2014 omgezet ten dele in een salarisverhoging en ten dele in een vaste toeslag.

² Sinds 1 januari 2013 wordt geen ondernemingsbrede variabele beloning toegekend aan identified staff werkzaam voor ASR Bank N.V.

Deze omzetting is consequent pro rata doorgevoerd voor heel a.s.r., waaronder het senior en hoger management. Voor een kleine groep, de buitendienstmedewerkers, geldt naast de vaste beloning een target gerelateerde beloning van maximaal 20%.

Vaste beloning

Het vaste inkomen, met uitzondering van de RvB, wordt bepaald door de functiezwaarte en de daaraan gekoppelde salarisgroep. De groei van het vaste inkomen is, binnen de kaders van de wet, gekoppeld aan de beoordeling van de algehele functie-uitoefening. Het vaste inkomen wordt geïndexeerd conform de cao van het verzekeringsbedrijf. Voor details over het vaste inkomen van de leden van de RvB wordt verwezen naar het jaarverslag van a.s.r.

Variabele beloning

Voor alle medewerkers bedraagt de totale variabele beloning niet meer dan 20% van de totale vaste beloning van de betreffende medewerker op jaarbasis. Deze verhouding wordt hierna ook wel aangeduid als de "Bonuscap van 20%".

Identified staff

Medewerkers behorend tot de identified staff aan wie voorafgaand aan 1 juli 2014 reeds een variabele beloning op grond van de ondernemingsbrede variabele beloningsregeling was toegekend, maar nog niet geheel is uitgekeerd, komen nog in aanmerking voor een gespreide uitkering van het resterende deel van de destijds toegekende variabele beloning. Sinds 1 juli 2014 wordt op grond van deze regeling geen nieuwe variabele beloning meer toegekend.

Op de uitkering van variabele beloning aan identified staff op grond van de ondernemingsbrede variabele beloningsregeling is een uitstel- en retentieschema van toepassing met als doel om financiële prikkels af te stemmen op de langetermijnbelangen van de onderneming. Dat ook na 1 juli 2014 nog delen van de reeds toegekende variabele beloning worden uitgekeerd, is een gevolg van de toepassing van dit schema op identified staff en is in overeenstemming met wet- en regelgeving.

Over de uitstelperiode wordt geen rente of dividend berekend. Gedurende de retentieperiode houdt a.s.r. het variabele beloningsdeel onder zich. Bij uitkering na de retentieperiode wordt het betreffende variabele beloningsdeel dat is samengesteld in instrumenten, aangepast aan de waarde van de onderneming op het moment van het einde van de retentieperiode. Op deze wijze ontstaan vier tranches waarin de variabele beloning wordt uitgekeerd. De laatste uitkering op grond van dit schema zal uiterlijk in 2020 geschieden.

Ook geldt een claw back en malus. Dit betekent dat de RvC de variabele beloning die al is toegekend kan terugvorderen indien deze op basis van onjuiste gegevens is vastgesteld en uitgekeerd. Daarnaast kan de RvC de hoogte van de voorwaardelijke variabele beloning aanpassen indien ongewijzigde uitkering naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn. In 2016 hebben zich geen situaties voorgedaan om de malus of de claw back in werking te stellen.

Voor meer informatie over de afronding van de ondernemingsbrede variabele beloningsregeling wordt verwezen naar het [beloningsbeleid](#).

Retentievergoeding

De voorafgaande schriftelijke toestemming van DNB voor een retentievergoeding die de Bonuscap van 20% overschrijdt kan enkel worden aangevraagd door de afdeling Human Resources van a.s.r., na voorafgaande toestemming van de Remuneratie Commissie.

Gegarandeerde variabele beloning; welkomstbonus en buy-out

a.s.r. kent geen gegarandeerde variabele beloning, anders dan binnen de grenzen genoemd in het beloningsbeleid en wordt enkel toegekend na voorafgaande toestemming van de Directeur Human Resources.

Ex ante risicoaanpassing, malus en claw back

In overeenstemming met het beloningsbeleid past a.s.r. de ex ante en ex post risicoaanpassing toe op de variabele beloning.

- Ex ante risicoaanpassing
De human resourcefunctie (Directeur Human Resources) past op basis van input van de controlefuncties de ex ante risicoaanpassing toe.
- Malus
De RvC besluit op voorstel van de Remuneratie Commissie en op basis van input van de human resourcefunctie en de controlefuncties of de malus wordt toegepast.
- Claw back
De RvC besluit op voorstel van de Remuneratie Commissie en op basis van input van de human resourcefunctie en de controlefuncties of de claw back wordt toegepast.

Vertrekvergoeding

Voor alle medewerkers geldt dat geen vertrekvergoeding (vast of variabel) wordt toegekend in de volgende gevallen.

- De arbeidsrelatie wordt voortijdige beëindigd op initiatief van de medewerker, tenzij dit het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de onderneming.
- Er is sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten in de vervulling van zijn functie door de medewerker.

Dit heeft zich in 2016 niet voorgedaan.

Voor dagelijks beleidsbepalers geldt daarnaast het volgende ten aanzien van de vertrekvergoeding, hetgeen ook in acht wordt genomen.

- De vertrekvergoeding bedraagt maximaal 100% van de vaste beloning op jaarbasis.
- Indien sprake is van falen van de onderneming, wordt geen vertrekvergoeding toegekend.
- Aan dagelijks beleidsbepalers van a.s.r. en banken en verzekeraars binnen de ASR Groep wordt geen vertrekvergoeding toegekend, die als variabel kan worden gekwalificeerd.
- Een vaste vertrekvergoeding kan aan deze groep alleen worden toegekend, indien de vertrekvergoeding is overeengekomen vóór 7 februari 2015 (voor leden van de RvB van a.s.r.: vóór 20 juni 2012) of overeengekomen wordt bij het aanvangen van de werkzaamheden als dagelijks beleidsbepaler na 7 februari 2015.

Overige niet contante voordelen

Conform de pensioentoezegging aan alle medewerkers binnen a.s.r. hebben ook de medewerkers behorend tot de identified staff een standaard middelloon pensioentoezegging.

De belangrijkste kenmerken van de pensioenregeling in 2016 zijn:

- Middelloonregeling
- Pensioenleeftijd: 67 jaar
- Opbouwpercentage ouderdomspensioen: 1,875% voor alle salarisgroepen
- Pensioengevend inkomen: het vaste jaarinkomen op 1 januari van enig jaar (gemaximeerd op € 101.519 bruto, dit is gecompenseerd in een bijdrage bedoeld voor netto pensioenopbouw)
- Partnerpensioen: 70% van het te bereiken ouderdomspensioen
- Wezenpensioen: 14% van het te bereiken ouderdomspensioen
- Eigen bijdrage: 6% van de pensioengrondslag
- Flexibele elementen: vervroeging, uitstel, uitruil, hoog/laag deeltijd
- Het toekennen van discretionair pensioen is bij a.s.r. niet mogelijk

Als gevolg van de VPL-wetgeving heeft a.s.r. in 2006 alle prepensioenelementen uit haar pensioenregelingen verwijderd. Medewerkers in dienst getreden vóór 1 januari 2006 zijn hiervoor in eerste instantie gecompenseerd door optimalisering van het opbouwpercentage en de AOW-franchise. Voor zover die compensatie niet afdoende was, is aan deze medewerkers een VPL toeslag toegekend waarvan de hoogte varieerde met de leeftijd en de oorspronkelijke pensioentoezegging. Voor alle medewerkers in dienst getreden na 1 januari 2006 bedroeg de VPL toeslag 1% van het pensioengevend inkomen.

Per 1 januari 2015 is een aanvullende VPL toeslag geïntroduceerd – als gevolg van de met de OR overeengekomen wijziging in de pensioenregeling – voor medewerkers die per ultimo 2013 een opbouwpercentage in de pensioenregeling kenden van 2,25%. De hoogte van de aanvullende VPL toeslag bedraagt 2,25%. De toeslag wordt uitgekeerd tot de einddatum van de (gewone) VPL toeslag, maar maximaal 5 jaar.

Daarnaast geldt een aantal aanvullende secundaire arbeidsvoorwaarden zoals de leaseautoregeling.

Voor meer informatie over het beloningsbeleid wordt verwezen naar de verantwoording in het Jaarverslag van de [Governance Principles over 2016](#).

Kwantitatieve informatie

Identified staff

Alle medewerkers van wie de beroepswerkzaamheden het risicoprofiel van de a.s.r. organisatie materieel kunnen beïnvloeden, worden aangeduid als identified staff.

In onderstaande tabellen zijn de bedragen van de medewerkers bij elkaar opgeteld en wordt het totaal bedrag weergegeven. Bij de vaststelling van de hoogte van de vaste beloning is geen rekening gehouden met de werkgeversbijdrage in de pensioenpremie. Ook is geen rekening gehouden met de pseudo-eindheffing hoge lonen.

Bij de bepaling van de hoogte van de uitgestelde variabele beloning over 2013 is geen malus toegepast.

Raad van Bestuur		
Beloning vast – variabel over 2016	€ x 1.000	Aantal
Vast	1.732	4
Variabel: Totaal toegekend	0	0
Variabel: Uitgekeerde (uitgestelde) delen:	0	0
Betalingen bij indiensttreding	0	0
Betalingen bij ontslag	0	0

Levenbedrijf	Hooger leidinggevenden		Overigen	
Beloning vast – variabel over 2016	€ x 1.000	Aantal	€ x 1.000	Aantal
Vast	854	4	591	5
Variabel: Totaal toegekend	0	0	0	0
Variabel: Uitgekeerde (uitgestelde) delen:				
• 2012 3e tranche	34	2	0	0
• 2013 2e tranche	57	3	0	0
Betalingen bij indiensttreding	0	0	0	0
Betalingen bij ontslag	0	0	0	0

ASR Bank N.V.	Hooger leidinggevenden		Overigen	
Beloning vast – variabel over 2016	€ x 1.000	Aantal	€ x 1.000	Aantal
Vast	80	1	256	3
Variabel: Totaal toegekend	0	0	0	0
Variabel: Uitgekeerde (uitgestelde) delen:	0	0	0	0
Betalingen bij indiensttreding	0	0	0	0
Betalingen bij ontslag *	150	1	0	0

* Dit betreft een vertrekvergoeding die in januari 2016 is uitbetaald aan een medewerker die in 2015 uit dienst is getreden.

Schadebedrijf	Hooger leidinggevenden		Overigen	
Beloning vast – variabel over 2016	€ x 1.000	Aantal	€ x 1.000	Aantal
Vast	984	5	628	4
Variabel: Totaal toegekend	0	0	0	0
Variabel: Uitgekeerde (uitgestelde) delen:				
• 2011 3e tranche	77	4	0	0
• 2012 2e tranche	85	4	0	0
Betalingen bij indiensttreding	0	0	0	0
Betalingen bij ontslag	336	1	0	0

Controlefuncties	Hooger leidinggevenden		Overigen	
Beloning vast – variabel over 2016	€ x 1.000	Aantal	€ x 1.000	Aantal
Vast	1.141	6	1.322	8
Variabel: Totaal toegekend	0	0	0	0
Variabel: Uitgekeerd overig	4	1	0	0
Variabel: Uitgekeerde (uitgestelde) delen:				
• 2011 3e tranche	35	2	0	0
• 2012 2e tranche	43	2	0	0
Betalingen bij indiensttreding	20	1	0	0
Betalingen bij ontslag	0	0	0	0

Financiële (risk) functies	Hoger leidinggevend		Overigen	
	€ x 1.000	Aantal	€ x 1.000	Aantal
Beloning vast – variabel over 2016				
Vast	801	3	334	4
Variabel: Totaal toegekend	0	0	0	0
Variabel: Uitgekeerde (uitgestelde) delen:				
• 2011 3e tranche	51	3	0	0
• 2012 2e tranche	62	3	0	0
Betalingen bij indiensttreding	0	0	0	0
Betalingen bij ontslag	0	0	0	0

Overige functies	Hoger leidinggevend		Overigen	
	€ x 1.000	Aantal	€ x 1.000	Aantal
Beloning vast – variabel over 2016				
Vast	1.632	6	510	4
Variabel: Totaal toegekend	0	0	0	0
Variabel: Uitgekeerde (uitgestelde) delen:				
• 2011 3e tranche	94	5	0	0
• 2012 2e tranche	108	5	0	0
Betalingen bij indiensttreding	0	0	0	0
Betalingen bij ontslag	0	0	0	0

Bezoldigingsbeleid raad van commissarissen

Het bezoldigingsbeleid van de RvC, inclusief de vergoeding, onkostenvergoeding en overige overeengekomen voorwaarden, is vastgesteld door de AvA. De vergoeding van de leden van de RvC is niet afhankelijk van de resultaten van a.s.r.

De jaarlijkse vergoeding voor een lid van de RvC bedraagt € 30.000 en voor de voorzitter van de RvC € 45.000.

De jaarlijkse vergoeding voor het lidmaatschap van de ARC Commissie bedraagt € 10.000.

Voor de Selectie- en Benoemings Commissie en de Remuneratie Commissie is dit € 5.000.

De jaarlijkse vergoeding als lid van de RvC van ASR Bank N.V. is € 4.000,- .

De RvB ontvangt geen vergoeding indien zij als RvC lid zijn benoemd bij een van de entiteiten binnen de groep.

Voor details van de bezoldiging van de leden van de RvC wordt verwezen naar het [jaarverslag van a.s.r.](#)

ASR Nederland N.V.

Archimedeslaan 10
3584 BA Utrecht

www.asrnederland.nl