

Remuneratie disclosure
ASR Nederland N.V. 2015

Inhoud

Remuneratie disclosure ASR Nederland N.V. 2015	3
Rol Raad van Commissarissen en Raad van Bestuur	3
Selectie-, Benoemings- en Remuneratiecommissie	3
Beloningsbeleid a.s.r.	4
Belangrijkste kenmerken beloningssysteem	5
Identified Staff	5
Overige niet contante voordelen	6
Kwantitatieve informatie	6

In geval van strijdigheid cq. onduidelijkheid tussen de Nederlandse en Engelse versie van de remuneratie disclosure prevaleert de Nederlandse versie.

Remuneratie disclosure ASR Nederland N.V. 2015

De remuneratie disclosure betreft de remuneratie van de leden van de Raad van Bestuur, de leden van de Raad van Commissarissen en de groep medewerkers die in het a.s.r. beloningsbeleid zijn aangemerkt als 'Identified Staff' conform de Regeling Beheerst Beloningsbeleid Wft 2014.

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

Rol Raad van Commissarissen en Raad van Bestuur

De Raad van Commissarissen is verantwoordelijk voor het uitvoeren en evalueren van het, door de algemene vergadering van aandeelhouders, vastgestelde beloningsbeleid ten aanzien van de leden van de Raad van Bestuur van ASR Nederland N.V. (a.s.r.). De Raad van Commissarissen geeft daarnaast goedkeuring aan het beloningsbeleid voor het Senior Management (waaronder de hoger leidinggevendenden in de controlefuncties) en ziet toe op de uitvoering daarvan door de Raad van Bestuur.

De Raad van Commissarissen geeft goedkeuring aan het beloningsbeleid voor de Identified Staff, stelt hun targets en beoordeling vast en ziet toe op de uitvoering van het beloningsbeleid voor de Identified Staff door de Raad van Bestuur.

De Raad van Commissarissen toetst de beginselen van het beloningsbeleid voor overige medewerkers. De Raad van Bestuur is verantwoordelijk voor de vaststelling, uitvoering en evaluatie van het beloningsbeleid voor de gehele onderneming, met uitzondering van de Raad van Bestuur zelf.

Selectie-, Benoemings- en Remuneratiecommissie

De Selectie-, Benoemings- en Remuneratiecommissie 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 Raad van Bestuur en de Directeur Human Resources (tevens secretaris).

De Selectie-, Benoemings- en Remuneratiecommissie adviseert de Raad van Commissarissen omtrent haar taak en bereidt de besluitvorming van de Raad van Commissarissen daaromtrent voor. De Raad van Commissarissen blijft collectief verantwoordelijk voor de uitvoering van de taken van de Selectie-, Benoemings- en Remuneratiecommissie.

De Selectie-, Benoemings- en Remuneratiecommissie wordt in haar taak ondersteund door de controlefuncties Audit, Compliance en Risk Management en door Human Resources. De controlefuncties zien toe op naleving van gedragscodes, wet- en regelgeving en interne procedures en voorschriften betreffende de (variabele) beloning. Bij specifieke onderwerpen wordt, indien noodzakelijk, gebruik gemaakt van de expertise van onafhankelijke adviseurs. In 2015 is hiervan geen gebruik gemaakt.

De Selectie-, Benoemings- en Remuneratiecommissie is in 2015 vier keer bij elkaar gekomen. Jaarlijks doet zij verslag van haar activiteiten in het [jaarverslag van a.s.r.](#)

Voor meer informatie over de Selectie-, Benoemings- en Remuneratiecommissie wordt verwezen naar [het Reglement van de Raad van Commissarissen](#).

Beloningsbeleid a.s.r.

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 alle stakeholders van de onderneming.

Het beloningsbeleid stimuleert medewerkers om zich in te zetten voor de belangen van klanten en andere stakeholders binnen de grenzen van de zorgvuldigheidsverplichtingen.

De uitgangspunten hierbij zijn:

1. Het beloningsbeleid is gericht op ondersteuning van de strategie en de doelstellingen van a.s.r.
2. Het beloningsbeleid beperkt a.s.r. niet in haar mogelijkheden om het toetsingsvermogen, de solvabiliteitsmarge of het eigen vermogen te versterken.
3. Het beloningsbeleid is in overeenstemming met geldende (inter)nationale wet- en regelgeving.
4. Het beloningsbeleid is transparant en toepasbaar qua structuur en methodiek voor alle lagen van het a.s.r. management en voor alle medewerkers die onder de Cao vallen.
5. Het beloningsbeleid weerspiegelt een balans tussen enerzijds vertrouwen in de intrinsieke motivatie en anderzijds het afspreken van heldere doelstellingen, en het hierop beoordelen en passend belonen.
6. Het beloningsniveau bevindt zich net onder de mediaan van de relevante vergelijkingsmarkt.
7. De target gerelateerde beloning bedraagt niet meer dan 20% van de vaste beloning op jaarbasis en wordt voor tenminste 50% gebaseerd op niet financiële criteria.
8. Gegarandeerde variabele beloningen worden in principe niet uitgekeerd, tenzij in overeenstemming artikel 1:124 Wft.
9. Er worden geen incidentele variabele beloningen uitgekeerd, tenzij met toestemming van de Raad van Commissarissen en met inachtneming van de wettelijke vereisten (artikel 1:122 Wft).
10. Voor het bepalen van de variabele beloning wordt gebruik gemaakt van zowel indicatoren op het gebied van klanttevredenheid als financiële- en risico-indicatoren voor het beoordelen van (ondernemings)prestaties.
11. Door a.s.r. toegekende vertrekvergoedingen aan beleidsbepalers bedragen maximaal 100% van de vaste beloning op jaarbasis.¹
12. De in artikel 1:126 en 1:127 Wft opgenomen bepalingen inzake de claw back gelden voor alle medewerkers van a.s.r. voor zover zij in aanmerking komen voor enige vorm van variabele beloning.
13. Het totale arbeidsvoorwaardenpakket is adequaat om goede mensen aan te trekken, in dienst te houden en a.s.r. in staat te stellen te concurreren in de relevante arbeidsmarkt.
14. Bij de vaststelling, uitvoering en evaluatie van het beloningsbeleid spelen de Algemene Vergadering van Aandeelhouders, de Raad van Commissarissen, de Selectie-, Benoemings- en Remuneratiecommissie, de Raad van Bestuur en de controlefuncties een belangrijke rol. Deze is nader uitgewerkt in het beloningsbeleid.
15. a.s.r. past geen constructies toe die ontwijking van het beloningsbeleid mogelijk maken.
16. Het beloningsbeleid wordt periodiek geëvalueerd en, indien noodzakelijk, aangepast aan nieuwe wet- en regelgeving of marktstandaarden.

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

¹ Op grond van wet en regelgeving kan een lager maximum gelden.

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. De Raad van Bestuur ontvangt op grond van de artikelen 1:128 en 1:129 Wft en het bijbehorende overgangsrecht sinds het boekjaar 2011 geen variabele beloning meer. 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.

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

Het vaste inkomen

Het vaste inkomen, met uitzondering van de Raad van Bestuur, 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 van het vaste inkomen van de leden van de Raad van Bestuur wordt verwezen naar het [jaarverslag van a.s.r.](#)

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 Raad van Commissarissen de variabele beloning die al is toegekend kan terugvorderen indien deze op basis van onjuiste gegevens is vastgesteld en uitgekeerd. Daarnaast kan de Raad van Commissarissen de hoogte van de voorwaardelijke variabele beloning aanpassen indien ongewijzigde uitkering naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn. In 2015 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.

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

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. Daarnaast geldt een aantal aanvullende secundaire arbeidsvoorwaarden bijvoorbeeld de leaseautoregeling.

Voor meer informatie over het beloningsbeleid wordt tevens verwezen naar de verantwoording in het [Jaarverslag 2015](#).

Kwantitatieve informatie

Identified Staff

Alle medewerkers van wie de beroepswerkzaamheden het risicoprofiel van de a.s.r. organisatie materieel kunnen beïnvloeden.

In onderstaande tabellen is bij de vaststelling van de hoogte van de vaste beloning 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 2012 is geen malus toegepast.

Raad van Bestuur		
Beloning vast – variabel over 2015	€ x 1.000	Aantal
Vast	1.715	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	
	€ x 1.000	Aantal	€ x 1.000	Aantal
Beloning vast – variabel over 2015				
Vast	907	5	183	3
Variabel: Totaal toegekend	0	0	0	0
Variabel: Uitgekeerde (uitgestelde) delen:				
• 2011 3e tranche	31	2	0	0
• 2012 2e tranche	47	2	0	0
• 2014 1e tranche	33	3	0	0
Betalingen bij indiensttreding	0	0	0	0
Betalingen bij ontslag	0	0	0	0

ASR Bank N.V.	Hooger leidinggevenden		Overigen	
	€ x 1.000	Aantal	€ x 1.000	Aantal
Beloning vast – variabel over 2015				
Vast	160	2	183	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	0	0	0	0

Schadebedrijf	Hoger leidinggevenden		Overigen	
	€ x 1.000	Aantal	€ x 1.000	Aantal
Beloning vast – variabel over 2015				
Vast	1.025	4	605	5
Variabel: Totaal toegekend	0	0	0	0
Variabel: Uitgekeerd overigen			36	3
Variabel: Uitgekeerde (uitgestelde) delen:				
• 2011 3e tranche	62	4	0	0
• 2012 2e tranche	105	4	0	0
• 2014 1e tranche	47	4	0	0
Betalingen bij indiensttreding	0	0	0	0
Betalingen bij ontslag	0	0	116	1

Controlefuncties	Hoger leidinggevenden		Overigen	
	€ x 1.000	Aantal	€ x 1.000	Aantal
Beloning vast – variabel over 2015				
Vast	1.014	6	888	8
Variabel: Totaal toegekend	0	0	0	0
Variabel: Uitgekeerd overigen			54	5
Variabel: Uitgekeerde (uitgestelde) delen:				
• 2011 3e tranche	82	4	0	0
• 2012 2e tranche	88	4	0	0
• 2014 1e tranche	38	4	0	0
Betalingen bij indiensttreding	0	0	0	0
Betalingen bij ontslag	0	0	90	1

Financiële (risk) functies	Hoger leidinggevenden		Overigen	
	€ x 1.000	Aantal	€ x 1.000	Aantal
Beloning vast – variabel over 2015				
Vast	795	3	0	0
Variabel: Totaal toegekend	0	0	0	0
Variabel: Uitgekeerde (uitgestelde) delen:				
• 2011 3e tranche	41	2	0	0
• 2012 2e tranche	70	3	0	0
• 2014 1e tranche	36	3	0	0
Betalingen bij indiensttreding	0	0	0	0
Betalingen bij ontslag	0	0	0	0

Overige functies	Hoger leidinggevenden		Overigen	
	€ x 1.000	Aantal	€ x 1.000	Aantal
Beloning vast – variabel over 2015				
Vast	2.025	8	0	0
Variabel: Totaal toegekend	0	0	0	0
Variabel: Uitgekeerde (uitgestelde) delen:				
• 2011 3e tranche	95	5	0	0
• 2012 2e tranche	171	7	0	0
• 2014 1e tranche	80	7	0	0
Betalingen bij indiensttreding	0	0	0	0
Betalingen bij ontslag	0	0	0	0

Bezoldigingsbeleid Raad van Commissarissen

Het bezoldigingsbeleid van de Raad van Commissarissen, inclusief de vergoeding, onkostenvergoeding en overige overeengekomen voorwaarden, is vastgesteld door de algemene vergadering van aandeelhouders. 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 Raad van Commissarissen bedraagt € 30.000 en voor de voorzitter van de Raad van Commissarissen € 45.000.

De jaarlijkse vergoeding voor het lidmaatschap van de Audit Commissie bedraagt € 10.000 en voor de Selectie-, Benoemings- en Remuneratiecommissie € 5.000.

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

ASR Nederland N.V.

Archimedeslaan 10

3584 BA Utrecht

www.asrnederland.nl

α.s.r.
de nederlandse
verzekerings
maatschappij
voor alle
verzekeringen