

Beloningsbeleid van a.s.r.

Inhoud

1	Introductie beloningsbeleid	4
1.1	Wat is het a.s.r. Beloningsbeleid?	4
1.2	Waaruit bestaat het beloningsbeleid?	5
1.3	Wat zijn de uitgangspunten van het beloningsbeleid?	6
1.4	Op wie is het beloningsbeleid van toepassing?	7
2.	Vaste beloning	9
2.1	Soorten beloning: Vast en variabel	9
2.2	Vaste beloning	9
2.3	Specifieke vormen van vaste beloning	10
2.3.1	Vaste toeslagen	10
2.3.2	Vertrekvergoeding	10
2.3.3	Pensioenbeleid en discretionaire pensioenbijdragen als vaste beloning	11
2.4	Regels voor vaste beloning van specifieke groepen medewerkers/functionarissen	11
2.4.1	Maximale vaste beloning WNT-topfunctionarissen	11
2.4.2	Vaste beloningsregeling voor leden Raad van Bestuur en Raad van Commissarissen	11
2.4.2.1	RvB a.s.r.	11
2.4.2.2	RvC a.s.r.	12
2.4.2.3	Bestuur Groepsmaatschappijen	13
2.5	Algemene regels die van toepassing zijn op vaste beloning	13
2.5.1.1	Functie van a.s.r. groep in de samenleving, integratie duurzaamheidsrisico's en gender neutraal belonen	13
2.5.1.2	Introductie van nieuwe producten of diensten door beleggingsondernemingen	13
3.	Variabele beloning	14
3.1	Introductie	14
3.2	Minimumvereisten variabele beloning	14
3.3	Passende verhouding vaste en variabele beloning	14
3.4	Regels voor prestatiecriteria in het kader van variabele beloning	14
3.5	Wijze van uitbetaling van variabele beloning aan identified staff	15
3.5.1	Instrumenten	16
3.5.2	Uitstelregeling en retentiebeleid	16
3.6	Risicoaanpassing (alle medewerkers)	16
3.6.1	Ex ante risicoaanpassing	17
3.6.2	Ex post risicoaanpassing: malus	17
3.6.3	Ex post risicoaanpassing: claw back	17
3.7	Incidentele/specifieke variabele beloning:	18
3.7.1	Boter-bij-de-vis / gratificatie	18
3.7.2	Retentievergoeding	18
3.7.3	Gegarandeerde variabele beloning, welkomstbonus en buy-out	19
4.	Publicatie- en informatieverplichtingen	19
5.	Governance	20
5.1	Wat is governance?	20
5.2	Uitgangspunten governance beloningsbeleid	20
5.3	Governance a.s.r. groepsmaatschappijen	20

6. Overige	21
6.1 Belangenconflicten	21
6.2 Afwijkingen	21
6.3 Juridisch kader en controle	21
6.4 Taal	21
Bijlage 1: Juridisch kader en toezicht	22
Bijlage 2: Specifieke groepen medewerkers waar aparte beloningsregels voor gelden	24
Bijlage 3: Selectieprocedure Identified Staff	27

1 Introductie beloningsbeleid

1.1 Wat is het α.s.r. Beloningsbeleid?

Een beleid dat medewerkers stimuleert zich in te zetten voor de belangen van klanten en andere stakeholders

Het a.s.r. Beloningsbeleid (hierna aangeduid als beloningsbeleid) is opgesteld om medewerkers te stimuleren om zich in te zetten voor de belangen van klanten en andere stakeholders binnen de grenzen van wet- en regelgeving, die onder andere een aantal zorgvuldigheidsregels voorschrijft.

Een raamwerk dat inzicht geeft in de wettelijke vereisten waar de beloningen binnen a.s.r. aan moeten voldoen.

a.s.r. groep¹ is als verzekeringsgroep met verschillende gereguleerde groepsmaatschappijen verplicht om een groot aantal beloningsregels toe te passen. Die beloningsregels volgen uit verschillende wetten, nadere regelgeving en richtsnoeren die veelal een afwijkend toepassingsbereik hebben. Beloningsregels maken onderscheid in regels voor vaste en variabele beloningen, waarbij de meeste regels zien op het voorkomen van buitensporige prikkels en risico's bij toekenning van variabele beloning. a.s.r. kent geen groepsbrede variabele beloning. Slechts in specifieke gevallen is het (incidenteel) mogelijk dat variabele beloning wordt toegekend.

Een beleid dat a.s.r. als hoofd van de a.s.r. groep toepast op alle groepsmaatschappijen

ASR Nederland N.V. (hierna a.s.r.) is als groepshoofd verplicht om de beloningsregels toe te passen op alle groepsmaatschappijen.

Dit beloningsbeleid stelt a.s.r. en haar groepsmaatschappijen in staat om aan deze verplichting te voldoen.

Een beleid waar alle groepsmaatschappijen van a.s.r. aan moeten voldoen

Alle groepsmaatschappijen dienen kennis te nemen van dit beloningsbeleid en dit toe te passen bij de uitvoering van beloningsregelingen.

Groepsmaatschappijen die zelfstandig een vergunning hebben van de AFM of DNB, zijn verplicht om een eigen beloningsbeleid voeren. Dit beloningsbeleid vormt de basis voor het eigen beloningsbeleid waar zo'n vergunninghoudende groepsmaatschappij aan moet voldoen. Vergunninghoudende groepsmaatschappijen kunnen dit beloningsbeleid ook zelfstandig als hun beleid vaststellen, waarmee voldaan wordt aan de beloningsregels die de vergunninghouder moet naleven.

Alle groepsmaatschappijen dienen te allen tijde de randvoorwaarden zoals opgenomen in Deel 2 (Vaste Beloning) en Deel 3 (Variabele Beloning) van dit beloningsbeleid toe te passen. Als toepassing van dit groepsbeleid in strijd is met toepassing van beloningsregels die een groepsmaatschappij op grond van de wet moet toepassen, dient de groepsmaatschappij hier onverwijld melding van te doen bij HR van a.s.r., (hierna HR) voorafgaand aan het toepassen van een met het groepsbeleid strijdige regeling.

Groepsmaatschappijen die eigen arbeidsvoorwaardenregelingen hanteren, kunnen als gevolg van bijvoorbeeld een overname nog gehouden zijn een variabele beloningsregeling uit te voeren jegens medewerkers. Die 'overgenomen' variabele beloningsregeling dient te voldoen aan Deel 3 van dit beloningsbeleid.

Een overzicht van toepasselijke wet- en regelgeving is opgenomen in Bijlage 1.

Meer informatie over het toepassingsbereik is opgenomen in paragraaf 1.4 van dit beloningsbeleid.

Bij vragen over de uitvoering van het beloningsbeleid kunnen de groepsmaatschappijen steeds contact opnemen met HR. Groepsmaatschappijen informeren en betrekken HR tijdig bij eventuele afwijkingen ten aanzien van de regels zoals opgenomen in het beloningsbeleid.

¹ Definitie a.s.r. groep: (i) een rechtspersoon waarin a.s.r. (ASR Nederland N.V.) direct of indirect meer dan de helft van de stemrechten in de algemene vergadering kan uitoefenen of meer dan de helft van de bestuurders of commissarissen kan benoemen of ontslaan (dochtermaatschappij als bedoeld in art. 2:24a BW alsmede kleindochters van a.s.r.), (ii) alle rechtspersonen en vennootschappen waarmee a.s.r. in een groep verbonden is (groepsmaatschappij als bedoeld in artikel 2:24b BW) en (iii) alle rechtspersonen die onderdeel uitmaken van het consolidatietoezicht waar ASR Nederland N.V. voor toezicht doeleinden aan is onderworpen.

Een onderdeel van het HR beleid

a.s.r. hanteert een HR beleid dat richting geeft aan de wijze waarop medewerkers kunnen instromen, doorstromen en uitstromen. Beloning van medewerkers is onderdeel hiervan. De wijze waarop medewerkers beloond worden maakt onderdeel uit van het HR beleid en het beleid dat a.s.r. daarbij hanteert is opgenomen in dit beloningsbeleid.

Het beloningsbeleid is opgesteld en wordt uitgevoerd met in achtneming van de toepasselijke regels inzake governance. De governance is nader beschreven in Deel 5.

HR voert de regie over het beloningsbeleid en coördineert het opstellen en evalueren hiervan binnen de gehele a.s.r. groep.

1.2 Waaruit bestaat het beloningsbeleid?

Uit verschillende onderdelen met een verschillend toepassingsbereik

Het beloningsbeleid bestaat uit verschillende onderdelen. Dit komt voornamelijk omdat a.s.r. verschillende financiële ondernemingen binnen de groep heeft en daardoor op grond van wet- en regelgeving verplicht is om specifieke beloningsregels toe te passen op de groep als geheel en ook ten aanzien van bepaalde groepen medewerkers. Dit betekent dat het beloningsbeleid kan verschillen voor verschillende groepen medewerkers. Een beschrijving van de groepen medewerkers is opgenomen in paragraaf 1.4 van dit beloningsbeleid.

Uit de volgende onderdelen:

Deel 1: Introductie

In deze introductie wordt uitgelegd wat het beloningsbeleid is en welke uitgangspunten a.s.r. hierbij hanteert. Dit hoofdstuk legt ook uit op welke medewerkers dit beleid van toepassing is.

Deel 2: Vaste Beloning

Deel 2 beschrijft de vaste beloning. De beloning van de medewerkers binnen de a.s.r. groep bestaat enkel uit vaste beloning (met uitzondering van specifieke gevallen, zie Deel 3).

Deel 3: Variabele Beloning

Deel 3 beschrijft de voorwaarden die gelden voor het toekennen van variabele beloning. Medewerkers komen slechts in specifieke gevallen in aanmerking voor variabele beloning.

Deel 4: Publicatie

Deel 4 beschrijft op hoofdlijnen op welke wijze a.s.r. voldoet aan de publicatieverplichtingen die wet- en regelgeving voorschrijven en de wijze waarop ook dochters binnen de a.s.r. groep aan de publicatieverplichtingen voldoen.

Deel 5: Governance

Deel 5 beschrijft op hoofdlijnen welke governance procedures er gelden.

Deel 6: Overige

Bijlagen

In de Bijlagen wordt nader invulling gegeven aan bepaalde principes en beleid dat in de delen 1 tot en met 6 op hoofdlijnen is opgenomen.

1.3 Wat zijn de uitgangspunten van het beloningsbeleid?

Beloningsperspectieven beloningsbeleid

a.s.r. beloningsperspectieven	Wat betekent dit in de praktijk?
Het organisatieperspectief: Het beloningsbeleid is in lijn met hoe a.s.r. groep zich als verzekeringsgroep presenteert.	a.s.r. vindt als groepshoofd dat de samenleving mag verwachten dat a.s.r. groep een nuttige verzekeringsgroep is die verantwoordelijk omgaat met de aan haar toevertrouwde middelen en de omgeving waarin wordt gewerkt. Ten aanzien van de beloning van het a.s.r. bestuur mag de samenleving bijvoorbeeld verwachten dat deze past bij het karakter van de a.s.r. groep en dat het beloningsbeleid en de hoogte van de beloning van de bestuurders binnen de groep vanuit dat perspectief uitlegbaar zijn. Om deze reden is er in beginsel geen variabele beloningsregeling binnen de a.s.r. groep. a.s.r. is van mening dat een dergelijke regeling niet in lijn is met de cultuur van de a.s.r. groep. Ook is hierbij rekening gehouden met het maatschappelijk sentiment ten aanzien van variabele beloning in de financiële sector.
Het intern perspectief: Het beloningsbeleid zorgt voor consistentie in het interne loonebouw.	De medewerkers hebben een salaris op basis van functiezwaarte aan de hand van een indeling in salarisschalen die in stappen doorlopen wordt. Daarnaast ontvangen zij mogelijk vaste toeslagen op grond van hun arbeidsovereenkomst en bouwen zij pensioen op.
Het extern perspectief: Het beloningsbeleid is getoetst aan de externe markt.	a.s.r. en haar groepsmaatschappijen bieden al haar medewerkers een marktconform salaris. De marktconformiteit van het salaris wordt getoetst aan de hand van een referentiegroep.
Het stakeholders perspectief: Het beloningsbeleid houdt rekening met de opvattingen van verschillende stakeholdergroepen ten aanzien van beloning; klant, aandeelhouder, medewerker, samenleving.	De opzet van het beloningsbeleid is getoetst aan de visies van aandeelhouders, klanten, medewerkers en de samenleving. In het beloningsbeleid wordt zoveel als mogelijk rekening gehouden met de opvattingen en belangen van verschillende stakeholdergroepen.

Op basis van bovenstaande perspectieven hanteert a.s.r. groep de volgende uitgangspunten bij het opstellen, vaststellen en uitvoeren van het beloningsbeleid.

Het beloningsbeleid:

- a) is in overeenstemming met de bedrijfscultuur en -strategie, de doelstellingen, de waarden, en de langetermijnbelangen van de onderneming en van haar stakeholders;
- b) is zorgvuldig, beheerst en, met het oog op de langetermijnbelangen en –prestaties van a.s.r. groep en haar stakeholders (waaronder medewerkers, klanten en aandeelhouders), duurzaam en waarborgt dat de beloningen binnen a.s.r. groep rekening houden met de functie van de a.s.r. groep in de financiële sector en de samenleving;
- c) is in lijn met de risicobereidheid, de risicomanagementstrategie en het risicoprofiel van a.s.r., draagt bij tot een degelijk en doeltreffend risicobeheer, moedigt niet aan tot het nemen van meer risico's dan voor de onderneming en de groep aanvaardbaar is;
- d) beperkt de onderneming niet in haar mogelijkheden om de kapitaalbasis, het gezonde toetsingsvermogen, de gezonde solvabiliteitsmarge en/of het gezonde eigen vermogen in stand te houden en te versterken;
- e) houdt rekening met de rechten en belangen van klanten en is erop gericht dat klanten zorgvuldig worden behandeld, de integriteit van de klanten en hun belangen niet worden geschaad op de korte, middellange en lange termijn;
- f) waarborgt dat prestaties van medewerkers en van de onderneming worden gemeten aan de hand van zowel financiële als niet-financiële indicatoren;
- g) is erop gericht dat medewerkers genderneutraal worden beloond;
- h) waarborgt dat falende bestuurders, commissarissen en medewerkers niet worden beloond;
- i) gaat belangenverstremgeling tegen en moedigt verantwoord ondernemerschap en een billijke behandeling van klanten aan;

- j) stimuleert het bijdragen aan duurzaam ondernemen, waar a.s.r. onder verstaat dat in de bedrijfsvoering rekening wordt gehouden met de maatschappelijke impact op de kernthema's klimaatverandering en energietransitie, vitaliteit en duurzame inzetbaarheid en financiële zelfredzaamheid en inclusiviteit;
- k) waarborgt dat medewerkers 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;
- l) weerspiegelt een balans tussen enerzijds vertrouwen in de intrinsieke motivatie en anderzijds het afspreken van heldere doelstellingen en prestatiecriteria en het hierop beoordelen;
- m) waarborgt dat het totale arbeidsvoorwaardenpakket adequaat is om goede mensen aan te trekken, in dienst te houden en a.s.r. groep een goede concurrentiepositie verschaft;
- n) is in opzet, governance en methodiek duidelijk, transparant en (in beginsel) toepasbaar op alle medewerkers; en
- o) 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.

1.4 Op wie is het beloningsbeleid van toepassing?

Alle natuurlijke personen die werken voor a.s.r. groep

De wet schrijft voor dat het beloningsbeleid van toepassing moet zijn op alle natuurlijke personen die werkzaam zijn onder de verantwoordelijkheid van a.s.r.

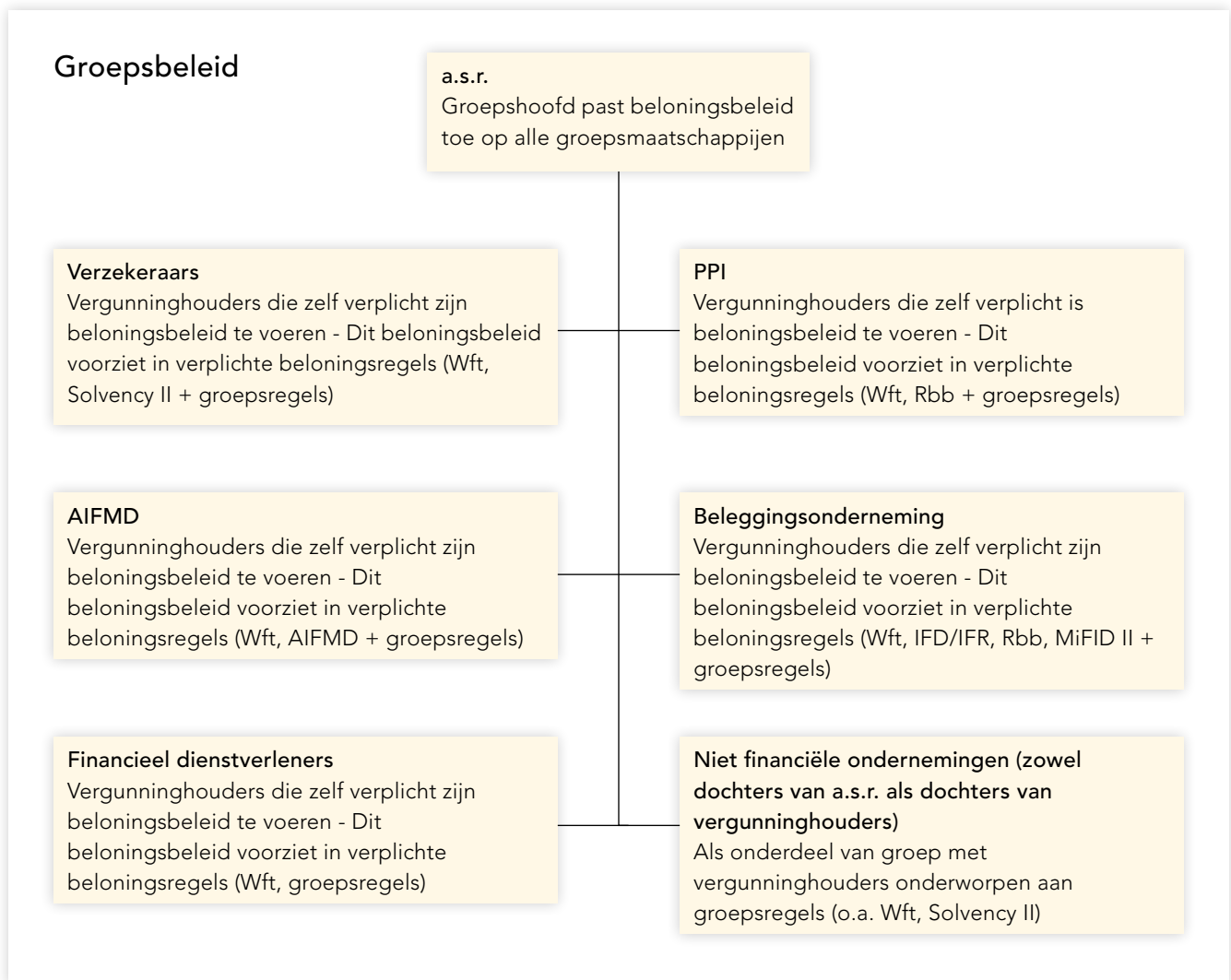
Dit betekent dat de beloningen van alle medewerkers die werkzaam zijn onder verantwoordelijkheid van a.s.r. of van een van haar groepsmaatschappijen moeten voldoen aan de voorwaarden uit dit beloningsbeleid.

Alle rechtspersonen en vennootschappen (groepsmaatschappijen) die behoren tot de a.s.r. groep

a.s.r. moet er als aan het hoofd van de a.s.r. groep staande groepsmaatschappij voor zorgen dat de hele a.s.r. groep een beloningsbeleid voert dat voldoet aan de beloningsregels die op grond van de wet voorgeschreven zijn voor financiële ondernemingen. DNB, de AFM en de NZa houden toezicht op de wijze waarop a.s.r. het beloningsbeleid toepast.

Dit betekent dat ook groepsmaatschappijen die niet kwalificeren als financiële onderneming en niet zelfstandig over een vergunning beschikken van de AFM of DNB het beloningsbeleid moeten toepassen.

Figuur 1: overzicht groepsmaatschappijen waarop a.s.r. het groepsbeloningsbeleid toepast.



Groepsmaatschappijen met vergunning

Groepsmaatschappijen die zelfstandig over een vergunning beschikken van de AFM of DNB en kwalificeren als financiële onderneming in de zin van de Wft, dienen **zelfstandig** een eigen beloningsbeleid te voeren dat overeenstemt met wet- en regelgeving. Dit beloningsbeleid vormt voor deze groepsmaatschappijen de basis, mits het beleid dan door de vergunninghouder wordt vastgesteld.

Bij afwijking door een groepsmaatschappij van het beloningsbeleid dient HR vooraf geïnformeerd te worden om tijdig advies te kunnen geven over de mogelijkheden die er zijn om de afwijking door te kunnen voeren.

Zie voor nadere informatie over afwijking van dit beloningsbeleid Deel 6.

Groepsmaatschappijen met eigen arbeidsvoorwaarden / eigen pensioenbeleid

Groepsmaatschappijen die om historische redenen eigen arbeidsvoorwaarden hanteren dienend dit beloningsbeleid aan te vullen met de eigen arbeidsvoorwaardenregeling en indien van toepassing een eigen pensioenbeleid. Bij afwijking door een groepsmaatschappij van het beloningsbeleid als gevolg van het toepassen van eigen arbeidsvoorwaarden dient HR vooraf geïnformeerd te worden om tijdig advies te kunnen geven over de mogelijkheden die er zijn om de afwijking door te kunnen voeren.

Specifieke groepen medewerkers.

Hierboven is generiek omschreven op wie het beloningsbeleid van toepassing is. Onderdelen van het beloningsbeleid zijn alleen op bepaalde groepen medewerkers van toepassing, omdat zij specifieke rollen hebben en hiervoor specifieke regels gelden.

Bijlage 2 bevat een beschrijving van de volgende groepen medewerkers waarvoor aparte regels gelden:

- Identified Staff
- Medewerkers in controlefuncties/sleutelfuncties
- Dagelijks beleidsbepalers
- Bestuurders en commissarissen
- WNT Topfunctionarissen
- Veelverdieners
- MiFID II staff
- Verkoopmedewerkers

De groepen medewerkers kunnen elkaar overlappen.

2. Vaste beloning

2.1 Soorten beloning: Vast en variabel

Er gelden specifieke wettelijke beloningsregels voor onder andere de soorten beloning, de vorm, de hoogte en de wijze van uitbetaling. Medewerkers van een groep waarin financiële ondernemingen actief zijn, worden daarmee geconfronteerd. De beloningsregelingen die op hen van toepassing zijn, moeten namelijk aan deze regels voldoen.

Beloning van medewerkers is een vaste of variabele beloning. De verschillende beloningsvormen binnen arbeidsvoorwaardenregelingen passen altijd ofwel in de categorie vast, dan wel in de categorie variabel. De indeling in deze categorieën is onder meer van belang, omdat de verhouding tussen vaste en variabele beloning en de toekenning en uitbetaling van variabele beloning aan specifieke restricties zijn gebonden. Deze specifieke restricties bevorderen de uitgangspunten van dit beloningsbeleid.

De medewerkers van a.s.r. ontvangen alleen een vaste beloning, uitzonderingen daargelaten (zie Deel 3 van dit beloningsbeleid).

De regels die gelden voor medewerkers die een vaste beloning ontvangen, worden hieronder nader beschreven.

2.2 Vaste beloning

Beloning is vast, indien de voorwaarden voor de toekenning en de hoogte ervan:

- zijn gebaseerd op vooraf vastgestelde criteria;
- niet-discretionair zijn, afhankelijk van het niveau van professionele ervaring en senioriteit van de medewerkers;
- transparant zijn voor de individuele medewerker met betrekking tot het bedrag dat aan de medewerker wordt toegekend;
- permanent zijn, dat wil zeggen gehandhaafd gedurende een periode verbonden aan de specifieke rol en verantwoordelijkheden binnen de organisatie;
- niet kunnen worden herroepen (het permanente bedrag wordt enkel gewijzigd door middel van collectieve onderhandeling of na heronderhandeling);
- niet kunnen worden verlaagd, uitgesteld of geschrapt door de onderneming;
- niet aanmoedigen tot het nemen van risico's; en
- niet afhankelijk zijn van prestaties.

Beloning die niet als vast kan worden gekwalificeerd, is per definitie variabel.

2.3 Specifieke vormen van vaste beloning

a.s.r. kent in aanvulling op het basissalaris de volgende vormen van vaste beloning.

2.3.1 Vaste toeslagen

Toeslagen zijn bijkomende betalingen of vergoedingen die worden uitgekeerd bovenop het basissalaris. Ook toeslagen behoren ofwel tot de categorie vaste dan wel tot de categorie variabele beloning. De hieronder vermelde toeslagen gelden alleen voor medewerkers die in dienst zijn van a.s.r.

Alle medewerkers die op 1 januari 2014 in dienst waren van a.s.r. ontvangen sinds die datum een vaste maandelijkse toeslag. De vaste toeslag wordt berekend als percentage van het feitelijk uitgekeerde vaste persoonlijke bruto maandsalaris. Dit percentage is per groep medewerkers vooraf vastgesteld:

- Medewerkers in salarisgroepen 1-12: 4,4%
- Medewerkers in salarisgroepen 13-15 (hoger management): 10,9%
- Medewerkers in salarisgroepen 22-24 (senior management): 16,2%

Medewerkers in salarisgroepen 13-24 ontvangen bovenstaande vaste toeslag ook als zij na 1 juli 2014 in dienst zijn getreden.

Daarnaast ontvangen bepaalde groepen medewerkers een vaste toeslag, zoals een vastgoedtoeslag, een buitendiensttoeslag of een compensatietoeslag (bijvoorbeeld in verband met een verandering van de toepasselijke cao en/of als gevolg van een overname) en ontvangen enkele medewerkers individuele vaste toeslagen (arbeidsmarkttoeslagen en/of persoonlijke toeslagen).

Groepsmaatschappijen die aparte arbeidsvoorwaardenregelingen hanteren kunnen vaste toeslagen aan hun medewerkers toekennen, in lijn met de geldende wet- en regelgeving.

2.3.2 Vertrekvergoeding

Ook een vertrekvergoeding is ofwel vast ofwel variabel. Een vertrekvergoeding is vast, als bij de bepaling van de vertrekvergoeding een vaste formule of berekeningsmaatstaf wordt toegepast die in lijn is met de vaste formules of berekeningsmaatstaven die in de praktijk worden gehanteerd. Hieronder vallen onder meer de transitievergoeding, de kantonrechtformule en eventuele andere formules neergelegd in sociale plannen. Daarnaast komt de gehele a.s.r. groep in beginsel eerder gemaakte individuele afspraken met andere – destijds gebruikelijke – formules of berekeningsmaatstaven na.

Andere vertrekvergoedingen zijn variabel. Een variabele vertrekvergoeding dient te voldoen aan de Bonuscap van 20% en de overige vereisten voor toekenning en uitbetaling van variabele beloning (zie voor meer informatie Deel 3 van dit beloningsbeleid).

Een vertrekvergoeding wordt alleen uitgekeerd als deze samenhangt met in de loop der tijd gerealiseerde prestaties en zodanig is vormgegeven dat falen en onbetamelijk gedrag niet worden beloond. Voor alle medewerkers geldt dat geen vertrekvergoeding (vast of variabel) wordt toegekend in de volgende gevallen:²

- De arbeidsrelatie wordt (voortijdig) beëindigd op initiatief van de medewerker, tenzij dit het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.
- Er is sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de medewerker in de vervulling van diens functie en/of een dringende reden voor ontslag op staande voet.

Voor dagelijks beleidsbepalers geldt daarnaast het volgende ten aanzien van de vertrekvergoeding.

- De vertrekvergoeding bedraagt maximaal 100% van de vaste beloning op jaarbasis.
- Indien sprake is van falen van de onderneming, wordt geen vertrekvergoeding toegekend.

Voor WNT-topfunctionarissen bedraagt de vertrekvergoeding, inclusief de bezoldiging over een eventuele periode van vrijstelling van werkzaamheden, niet meer dan – kort gezegd – een jaarsalaris tot maximaal € 75.000 bruto.

² Artikel 1:125 lid 1 Wft.

2.3.3 Pensioenbeleid en discretionaire pensioenbijdragen als vaste beloning

De a.s.r. groep kent twee soorten pensioenbeleid.

Het Andere Pensioen

Alle medewerkers van a.s.r., inclusief de leden van de RvB van a.s.r. (hierna aangeduid als RvB), nemen deel aan Het Andere Pensioen, een beschikbare premieregeling uitgevoerd door ASR Levensverzekering N.V. Er wordt een premiestaffel gehanteerd, die gebaseerd is op 1% rekenrente met de wettelijke minimale franchise en het wettelijk maximum pensioengevend inkomen. De medewerkers betalen een eigen bijdrage van 4,5% van de pensioengrondslag. Voor medewerkers ingedeeld in salarisgroep AM-12, 12-B en 13 en hoger, die een pensioengevend inkomen hebben dat hoger is dan het door de overheid aangegeven maximum bestaat de mogelijkheid deel te nemen aan een netto pensioenregeling, uitgevoerd door ASR Levensverzekering N.V., als compensatie voor de maximering van het pensioengevend inkomen. Deelname aan deze regeling is vrijwillig. Er worden geen discretionaire pensioenbijdragen toegekend.

Pensioenbeleid groepsmaatschappijen

Niet alle medewerkers nemen deel aan Het Andere Pensioen. a.s.r. groepsmaatschappijen die eigen arbeidsvoorwaardenregelingen hanteren voeren een pensioenbeleid dat is afgestemd op de strategie, de doelstellingen, de waarden en de langetermijnbelangen van de onderneming en de betreffende dochteronderneming of groepsmaatschappij. Het pensioenbeleid is vastgelegd in het eigen beloningsbeleid, eventueel onder verwijzing naar de toepasselijke pensioenregeling(en).

2.4 Regels voor vaste beloning van specifieke groepen medewerkers/functionarissen

2.4.1 Maximale vaste beloning WNT-topfunctionarissen

Voor de WNT-topfunctionarissen wordt de beloning (in de zin van de WNT: de bezoldiging) gemaximeerd op een absoluut bedrag dat door de Minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport wordt bepaald. Nieuwe WNT-topfunctionarissen binnen de a.s.r. groep ontvangen een bezoldiging die binnen dit maximum valt. WNT-topfunctionarissen die reeds langere tijd een hogere bezoldiging ontvangen, kunnen op grond van het overgangsrecht van de Wet normering topinkomens nog gedurende beperkte tijd een hogere bezoldiging ontvangen.

2.4.2 Vaste beloningsregeling voor leden Raad van Bestuur en Raad van Commissarissen

2.4.2.1 RvB a.s.r.

De beloning van leden van de RvB is vast, er geldt geen variabele beloningsregeling.

In uitzonderlijke gevallen kan er – in lijn met Deel 3 – een specifieke (variabele) beloning worden toegekend, zoals een eventuele welkomstbonus.

De beloning van de leden van de RvB wordt net als bij de overige medewerkers van a.s.r. vastgesteld aan de hand van een indeling in salarisschalen. Hiermee ontstaat een koppeling met de salarisschalen voor de overige medewerkers. Voor de posities van de leden van de RvB en de overige medewerkers geldt een salarisschaal met een range van 70% tot 100%. Voor de medewerkers en de RvB ligt de beloning maximaal rond de mediaan van de referentiegroep.

De (vaste) beloning van de leden van de RvB wordt voor een deel (20% van de vaste beloning in contanten) in aandelen a.s.r. uitbetaald. Vanaf het moment dat de aandelen a.s.r. worden verworven door de leden van de RvB, moeten deze minimaal vijf jaar worden vastgehouden (blokkeringsperiode). De aandelen a.s.r. kunnen slechts worden verkocht voor zover de blokkeringsperiode en wet- en regelgeving dit toelaten. Deze periode geldt per toekenning en wordt per tranche geadmistreerd. Naast de blokkeringsperiode geldt een zogenaamde aanhoudverplichting. Dat wil zeggen dat de leden van de RvB (zolang zij in dienst zijn) ten minste 100% van hun vaste bruto jaarsalaris in aandelen moeten aanhouden alvorens ze enige aandelen mogen verkopen. Bij uitdiensttreding van het RvB lid blijft de vijf jaar blokkeringsperiode gelden, maar kunnen de aandelen a.s.r. na het verstrijken daarvan vrij worden verkocht. Elke verkoop van aandelen kan alleen plaatsvinden voor zover dit in overeenstemming is met de 'Regeling omgang met privétransacties in financiële instrumenten' en voor zover wet- en regelgeving dit toestaat.

De referentiegroep van de RvB bevat alleen Nederlandse organisaties, waarvan een belangrijk deel met een maatschappelijk karakter, te onderscheiden naar vergelijkbare Nederlandse beursgenoteerde ondernemingen en Nederlandse financiële instellingen waaronder verzekeraars. De helft van de referentiegroep van de RvB bestaat uit financiële instellingen. De niet- financiële instellingen moeten voldoen aan minstens 2 van de 3 gestelde criteria m.b.t. de vergelijkbare grootte van de ondernemingen voor opname in de referentiegroep. Deze criteria betreffen de omzet van de organisatie, de marktkapitalisatie en het aantal medewerkers³. De positie van a.s.r. is ongeveer in het midden van deze referentiegroep. Daarnaast dienen alle beloningsdata van de organisaties in de referentiegroep individueel gepubliceerd te zijn. De mediaan wordt vastgesteld met een conversiefactor van 0.5 van 'at target' variabel naar vast salaris voor de bedrijven in de referentiegroep die een variabele beloningscomponent hebben. De RvC toetst de mediaan daarnaast periodiek aan een Europese controlegroep, die bestaat uit minimaal 10 Europese financiële instellingen.

Om te voorkomen dat de beloning van de medewerkers en de RvB te veel uit elkaar gaan lopen, mede door het verschil in referentiegroepen, worden elke 2 jaar als check de beloning van de RvB getoetst aan de referentiegroep van de medewerkers (de financiële dienstverlening). Mochten de verschillen te groot worden, kan dit aanleiding zijn het maximum van de salarisschalen van de leden van de RvB aan te passen. De beloningsverhouding tussen de beloning van de CEO en het gemiddelde van de beloning van de medewerkers bij a.s.r. zal onder de 1:20 liggen.

De RvC van a.s.r. (hierna aangeduid als RvC) beoordeelt jaarlijks of er, aanvullend op de stijging conform de cao-loonindex, aanleiding is voor een salarisstijging van de leden van de RvB binnen de salarisschaal. De leden van de RvB doorlopen in principe op dezelfde wijze als de medewerkers de salarisschalen. Voor de medewerkers betreft dit een jaarlijkse groei van 3% (mits hiervoor ruimte is in de schaal). Voor de leden van de RvB heeft de RvC de mogelijkheid dit groeipad bij uitzonderlijke omstandigheden licht naar boven of naar beneden bij te stellen (een groei van 0% tot 6%, mits er ruimte is in de schaal). Hierbij zal de RvC de performance van a.s.r. in acht nemen en de principes zoals vastgelegd in het beloningsbeleid. De RvC zal hierover verantwoording afleggen in het jaarlijkse remuneratierapport zoals opgenomen in het jaarverslag.

De remuneratiecommissie van de RvC (hierna aangeduid als Remuneratiecommissie) toetst de uitgangspunten van het beloningsbeleid (minimaal) eens per vier jaar aan de vier perspectieven. Het beloningsbeleid zal (minimaal) eens per vier jaar ter stemming worden voorgelegd aan de algemene vergadering van aandeelhouders. Eens per twee jaar wordt door een extern adviesbureau de marktvergelijking (beloningsbenchmark) uitgevoerd.

De leden van de RvB zijn werkzaam op basis van een overeenkomst van opdracht voor onbepaalde tijd. Deze opdracht-overeenkomst eindigt van rechtswege zodra de betrokkene geen lid van de RvB meer is. Voorts kan de opdrachtovereenkomst (tussentijds) worden opgezegd. a.s.r. dient in dat geval een opzegtermijn van zes maanden in acht te nemen. Voor de leden van de RvB geldt een opzegtermijn van drie maanden. De vertrekvergoeding bedraagt 100% van het vaste jaarsalaris. Dit bedrag wordt uitbetaald onder de voorwaarden zoals neergelegd in de opdrachtovereenkomst en met inachtneming van het beloningsbeleid. Tevens bevatten de opdrachtovereenkomst een regeling voor ontslag wegens een zogeheten change of control.

2.4.2.2 RvC a.s.r.

De beloning van leden van de RvC van a.s.r. is vast, er geldt geen variabele beloningsregeling.

Bij het bepalen van het beloningsniveau is rekening gehouden met de verantwoordelijkheden en tijdsbesteding van een RvC van een beursgenoteerde financiële instelling, waaronder:

- herziene en toenemende wet- en regelgeving
- fundamentele veranderingen in de aard van en complexiteit van de onderneming en governance
- het profiel van a.s.r., waarbij organische groei, fusies, acquisities en samenwerkingen in complexe verzekeringsgebieden actief zullen worden onderzocht en/of nagestreefd.

Daarnaast wordt gekeken naar het beloningsniveau binnen de gehanteerde referentiegroep. Deze referentiegroep komt overeen met de referentiegroep die gehanteerd wordt ten aanzien van de leden van de RvB.

³ Ten aanzien van de omzet van de organisatie, de marktkapitalisatie en het aantal medewerkers geldt een range van 0,4 – 2,5.

2.4.2.3 Bestuur Groepsmaatschappijen

a.s.r. groepsmaatschappijen dienen ervoor te zorgen dat het bestuur van de betreffende groepsmaatschappij de regels ten aanzien van vaste beloning in dit Deel 2 of variabele beloning in Deel 3 naleeft.

2.5 Algemene regels die van toepassing zijn op vaste beloning

2.5.1.1 Functie van a.s.r. groep in de samenleving, integratie duurzaamheidsrisico's en gender neutraal belonen

Samenleving

In aanvulling op de specifieke beloningsregels zoals hierboven genoemd, is a.s.r. verplicht om in het beloningsbeleid te beschrijven hoe de beloningen binnen de a.s.r. groep zich verhouden tot de functie van a.s.r. groep in de sector en de positie in de samenleving en hoe die verhouding tot stand komt.

In Deel 1 van dit beloningsbeleid zijn de perspectieven en uitgangspunten opgenomen die ten grondslag liggen aan het beloningsbeleid en die zijn vastgesteld om de rol die a.s.r. als groep binnen de samenleving vervult als nuttige verzekeraar die betrouwbaar omgaat met de haar toevertrouwde middelen te kunnen waarborgen. Het beloningsbeleid geeft invulling aan de wettelijke verplichting met het organisatieperspectief, het interne perspectief, het externe perspectief en het stakeholders perspectief zoals beschreven in Deel I, welke perspectieven dienen ter borging van de passendheid van de beloningen bij de lijn waarin de a.s.r. groep zich als organisatie presenteert, consistentie in het interne loongebouw, toetsing aan de externe markt en de wijze waarop de opvattingen van stakeholders ten aanzien van beloning worden meegewogen bij het vaststellen van het beloningsbeleid.

a.s.r. groep hanteert beloningsbenchmarks om de verhouding tussen de beloningen op basis van de perspectieven en de rol van de a.s.r. groep binnen de samenleving en andere stakeholders vast te stellen. Periodiek wordt door een extern adviesbureau een beloningsbenchmark uitgevoerd voor alle medewerkers. De beloningsbenchmark van de RvB van a.s.r. wordt eens per twee jaar uitgevoerd.

Duurzaamheidsrisico's

a.s.r. – als financiële onderneming – besteedt aandacht aan risicofactoren die verband houden met gebeurtenissen op ecologisch, sociaal of governance gebied, ook wel duurzaamheidsrisicofactoren genoemd. a.s.r. doet dit door duurzaamheidsrisicofactoren mee te wegen in het risico managementbeleid.

a.s.r. houdt er rekening mee dat het beloningsbeleid past binnen het risicomangementbeleid van a.s.r. Op deze wijze houdt a.s.r. bij de uitvoering van het beloningsbeleid rekening met duurzaamheidsrisicofactoren.

Voor bepaalde groepsmaatschappijen die vermogensbeheerdiensten verlenen, beleggingsproducten of beleggingsverzekeringen ontwikkelen of aanbieden, of hierover adviseren gelden meer specifieke regels die vereisen dat het gevoerde beloningsbeleid rekening houdt met duurzaamheidsrisicofactoren. Dit kan bijvoorbeeld tot uiting komen in vaste prestatiecriteria ten aanzien van productontwikkeling. De betreffende groepsmaatschappijen moeten informatie over de wijze waarop hier binnen a.s.r. invulling aan wordt gegeven publiceren op de website in het kader van de verplichte informatieverstrekking op grond van de sustainable finance disclosure regulation (SFDR). Deze regel is ook van toepassing indien er alleen vaste beloning wordt toegekend.

Gender neutraal belonen

a.s.r. zorgt ervoor dat medewerkers gelijk beloond worden voor gelijk werk of vergelijkbaar werk en dat hier geen onderscheid in wordt gemaakt op basis van gender. Groepsmaatschappijen zorgen ervoor dat het gevoerde beloningsbeleid erop gericht is dat medewerkers genderneutraal worden beloond.

2.5.1.2 Introductie van nieuwe producten of diensten door beleggingsondernemingen

Beleggingsondernemingen met een eigen vergunning als financiële onderneming, dienen alvorens een nieuw product uit te brengen, na te gaan of de met de distributie van dat product samenhangende beloningskenmerken voldoen aan hun beloningsbeleid en -praktijken en derhalve geen risico ten aanzien van ondernemingsgedrag en belangenconflicten inhouden. Deze ondernemingen dienen dit op passende wijze te documenteren.

3. Variabele beloning

3.1 Introductie

In dit hoofdstuk worden de kaders voor het variabel belonen van het beloningsbeleid uiteengezet. Sinds 1 juli 2014 wordt binnen a.s.r. geen ondernemingsbrede variabele beloning meer gehanteerd. Binnen a.s.r. groep kan onder strikte voorwaarden in lijn met wet- en regelgeving slechts in specifieke situaties variabele beloning worden toegekend, zoals de boter bij de vis beloning bij a.s.r. of de gratificatie bij a.s.r. groepsmaatschappijen en enkele andere vormen van specifieke variabele beloning.

Groepsmaatschappijen die eigen arbeidsvoorwaardenregelingen hanteren kunnen onder strikte voorwaarden een eigen beleid ten aanzien van variabele beloning voeren. Het beloningsbeleid van deze ondernemingen moet passen binnen de in het beloningsbeleid beschreven kaders en de geldende wet- en regelgeving. De RvB van a.s.r. dient geïnformeerd te worden over afwijkingen ten behoeve van statutaire directies van groepsmaatschappijen. Overige afwijkingen dienen vooraf afgestemd te worden met HR.

3.2 Minimumvereisten variabele beloning

Ten aanzien van een variabele beloning worden de volgende minimumvereisten gesteld:

- Passende verhouding vaste en variabele beloning (paragraaf 3.3)
- Prestatiecriteria (paragraaf 3.4)
- Wijze van uitbetaling aan identified staff (paragraaf 3.5)
- Risicoaanpassing (paragraaf 3.6)

3.3 Passende verhouding vaste en variabele beloning

In incidentele gevallen waarin variabele beloning wordt toegekend, 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%". Hiermee zijn de vaste en variabele componenten van de totale beloning voldoende evenwichtig verdeeld. Voor zover er variabele beloning wordt toegekend dient het aandeel van de vaste component in het totale beloningspakket op deze wijze groot genoeg te zijn om een volledig flexibel beleid te voeren inzake variabele beloning.

In afwijking van de Bonuscap van 20%, kan uitsluitend in exceptionele gevallen met inachtneming van toepasselijke wet- en regelgeving aan een individuele medewerker, niet zijnde een medewerker die een controlefunctie verricht of zich rechtstreeks bezighoudt met het verlenen van financiële diensten aan consumenten⁴, een hogere variabele beloning worden toegekend, tot ten hoogste 100% van de jaarlijkse vaste beloning.

3.4 Regels voor prestatiecriteria in het kader van variabele beloning

Alle medewerkers inclusief Identified Staff

De prestatiecriteria waarop de variabele beloning wordt gebaseerd, behelzen haalbare doelen en maatregelen waarop de medewerker een zekere directe invloed heeft. Zij moedigen het nemen van buitensporige risico's of misleiding bij de verkoop van producten niet aan, houden rekening met de rechten en belangen van klanten, de kwaliteit van de dienstverlening aan klanten en zijn in lijn met de bedrijfsstrategie (inclusief de duurzaamheidsstrategie), doelstellingen, waarden en langetermijnbelangen van de onderneming en de betreffende groepsmaatschappij of dochteronderneming, waaronder de risicomangementstrategie, de risicobereidheid en het risicoprofiel. De prestatiecriteria houden zowel rekening met kwalitatieve als kwantitatieve criteria om het niveau van de variabele vergoeding te bepalen, om er zo voor te zorgen dat de rechten en belangen van klanten op gepaste wijze in aanmerking worden genomen.

⁴ Dit zijn de personen die het contact met de consument hebben voor zover daarbij informatie wordt uitgewisseld die ziet op de inhoud van een financiële dienst. Hiertoe behoort in ieder geval degene die een consument adviseert over een financieel product. Maar ook medewerkers die een consument, al dan niet op diens verzoek, informeren over bijvoorbeeld de samenstelling of de werking van een financieel product, zonder dat de consument daarbij wordt geadviseerd, hebben inhoudelijk contact.

De prestatiecriteria bestaan uit een combinatie van:

- financiële criteria en ten minste 50% niet-financiële criteria;
- absolute (gebaseerd op bedrijfsstrategie) en relatieve (vergelijking met peers) criteria; en
- de prestaties en risico's in relatie tot (i) de individuele medewerker, (ii) het bedrijfsonderdeel of de afdeling waar de medewerker werkzaam is, en (iii) de groepsmaatschappij of dochteronderneming en de a.s.r. groep als geheel.

Het relatieve belang van de verschillende elementen en niveaus van de prestatiecriteria wordt vooraf gewogen en vastgesteld. Hierbij wordt aandacht besteed aan de groepen medewerkers voor wie de prestatiecriteria gelden en de risico's die zij in de uitoefening van hun werkzaamheden kunnen nemen.

De periode waarover variabele beloning wordt toegekend is ten minste een jaar. Tevens zal onderscheid worden gemaakt met betrekking tot de variabele beloning en de prestatiebeoordeling tussen de verschillende functies bij de operationele en corporate bedrijfsonderdelen en controlefuncties. Het gaat er daarbij om dat de prestaties gekoppeld zijn aan de inhoud van de specifieke functie.

Medewerkers in controlefuncties (sleutelfuncties)

Bij de beloningsstructuur van medewerkers in controlefuncties staat de onafhankelijke uitoefening van hun controlefunctie centraal. Belangenconflicten moeten worden vermeden. De prestatiecriteria voor de variabele beloning van medewerkers met controletaken zijn daarom gebaseerd op functie specifieke controledoelen. Zij zijn slechts gedeeltelijk of niet gebaseerd op marktgerelateerde ondernemingsdoelen, zoals omzet, resultaten op aandelen, leningen of groei van het balanstotaal.

MiFID II Medewerkers

Bij de beloningsstructuur van MiFID II Medewerkers staat het klantbelang centraal en wordt dit klantbelang op de korte, middellange of lange termijn niet geschaad door het vastgestelde beloningsbeleid. Het beloningsbeleid en de beloningspraktijken worden zodanig opgezet dat geen belangenconflict of prikkel wordt gecreëerd die MiFID II Medewerkers ertoe kan aanzetten hun eigen belangen of de belangen van de onderneming te bevoordelen tot potentieel nadeel van een klant. In aanvulling op de algemene beginselen in dit beloningsbeleid gelden een aantal specifieke uitgangspunten ten aanzien van de beloning en in het bijzonder de prestatiecriteria van toepassing op MiFID II Medewerkers. Deze zijn opgenomen in Bijlage 2.

Verkoopmedewerkers

Bij de beloningsstructuur van Verkoopmedewerkers staat het klantbelang centraal. Het beloningsbeleid dient ervoor te zorgen dat beloningspraktijken geen risico's met zich brengen voor de klant dan wel het ontstaan van risico's te beperken.

In aanvulling op de algemene beginselen in dit beloningsbeleid zijn de uitgangspunten ten aanzien van de beloning en in het bijzonder de prestatiecriteria van toepassing op Verkoopmedewerkers zoals opgenomen in Bijlage 2.

3.5 Wijze van uitbetaling van variabele beloning aan identified staff

Voor identified staff gelden specifieke vereisten ten aanzien van de wijze van uitbetaling van hun variabele beloning. Deze vereisten zien enerzijds op de vorm van de uitbetaling (in contanten of financiële instrumenten: paragraaf 3.5.1) en anderzijds op de timing van de uitbetaling (paragraaf 3.5.2).

Alle groepsmaatschappijen dienen vast te stellen welke medewerkers kwalificeren als Identified Staff. De procedure voor de selectie van Identified Staff is opgenomen in Bijlage 3.

3.5.1 Instrumenten

Indien wordt overgegaan tot het toekennen van een variabele beloningsregeling dient ten minste 50% van zowel het uitgestelde als het direct uitgekeerde deel van de variabele beloning van identified staff te bestaan uit een afgewogen mix van financiële instrumenten⁵. Voor medewerkers werkzaam voor alternatieve beleggingsinstellingen (ten tijde van deze versie: ASR Vermogensbeheer N.V., ASR Real Estate B.V. en ASR Vooruit B.V.), of beleggingsondernemingen zijn deze instrumenten in beginsel verbonden aan de alternatieve beleggingsinstellingen of beleggingsondernemingen zelf. Over de uitstelperiode wordt geen dividend of rente over de instrumenten uitgekeerd.

3.5.2 Uitstelregeling en retentiebeleid

Een gedeelte van de variabele beloning van identified staff wordt uitgesteld toegekend. De duur van de uitstelperiode is afgestemd op de bedrijfscyclus, de aard van de activiteiten en de risico's daarvan, de verantwoordelijkheden, bevoegdheden en activiteiten van de betreffende (groep) medewerker(s) en de verwachte fluctuaties in de economische activiteit, prestaties en risico's van de onderneming en het bedrijfsonderdeel en de invloed van medewerkers op deze fluctuaties.

Gedurende de uitstelperiode houdt de onderneming het betreffende variabele beloningsdeel onder zich, zodat hierop nog de malus kan worden toegepast (zie paragraaf 3.6.2). Na de uitstelperiode en eventuele toepassing van de malus, wordt het bedrag van de initiële contante toekenning niet meer nader aangepast. Voor het deel van de variabele beloning dat in financiële instrumenten wordt uitgekeerd, geldt na uitkering (maximaal 60%), dan wel na de uitstelperiode (minimaal 40%) een retentieperiode. Tijdens deze retentieperiode mogen de uitgekeerde instrumenten niet worden verkocht. Het gehanteerde retentiebeleid heeft tot doel financiële prikkels die uitgaan van de variabele beloning af te stemmen op de langetermijnbelangen van de onderneming.

In onderstaand schema zijn de kaders weergegeven waarbinnen het uitstel- en retentiebeleid wordt vastgesteld. De initieel toegekende variabele beloning kan na toepassing van de malus ineens worden verworven aan het eind van de uitstelperiode (cliff vesting) of op pro rata-basis gedurende de uitstelperiode (op zijn vroegst vanaf een jaar na het begin van de uitstelperiode). De uitstelperiode begint op het moment dat het direct uit te keren deel van de variabele beloning wordt uitgekeerd.

Samenstelling uitbetaling	Uitstelpercentage	Uitstelperiode	Retentieperiode
Maximaal 50% contant	Maximaal 60% direct uitgekeerd		
	Minimaal 40% uitgesteld uitgekeerd	Minimaal 4-5 jaar	
Minimaal 50 % in financiële instrumenten	Maximaal 60% direct uitgekeerd		Minimaal 1 jaar
	Minimaal 40% uitgesteld uitgekeerd	Minimaal 4-5 jaar	Minimaal 1 jaar (totaal: minimaal 5 jaar)

3.6 Risicoaanpassing (alle medewerkers)

Van belang bij het risicobeheer ten aanzien van beloning is de risicoaanpassing van variabele beloning. Naast het gebruik van op risico's afgestemde prestatiecriteria, wordt bij de (initieële) toekenning van de variabele beloning ex ante risicoaanpassing toegepast (paragraaf 3.6.1). Vervolgens kan gedurende de uitstelperiode (of bij pro-rata uitkering: gedurende de pro rata ingekorte uitstelperiode) malus moeten worden toegepast (paragraaf 3.6.2). Na uitkering wordt de variabele beloning teruggevorderd, indien daar aanleiding toe is (paragraaf 3.6.3).

⁵ De financiële instrumenten zoals bedoeld in artikel 94 lid 1 sub I CRD V en de Gedelegeerde Verordening (EU) nr. 527/2014 van de Commissie van 12 maart 2014 tot aanvulling van Richtlijn 2013/36/EU van het Europees Parlement en de Raad met technische reguleringsnormen wat de specificatie betreft van de instrumenten die een goede weerspiegeling zijn van de kredietkwaliteit van de instelling in het kader van de lopende bedrijfsuitoefening en die mogen worden gebruikt voor de uitkering van een variabele beloning, PbEU L 148/21.

3.6.1 Ex ante risicoaanpassing

Ex ante risicoaanpassing ziet op de risicoaanpassing van de variabele beloning voordat deze (initieel) wordt toegekend. Als de actuele en toekomstige risico's hiertoe aanleiding geven, worden het totale bedrag aan toe te kennen variabele beloning en de individuele variabele beloning neerwaarts aangepast.

Aanpassing ter bescherming kapitaalsbasis en solvabiliteitsmarge

Er wordt met betrekking tot de toekenning getoetst of de som van de totale variabele beloning die in dat jaar door de onderneming zal worden uitgekeerd de onderneming niet in haar mogelijkheden beperkt om haar kapitaalbasis, toetsingsvermogen, solvabiliteitsmarge of eigen vermogen te behouden en te versterken. Hierbij wordt tevens rekening gehouden met de kosten van het gebruikte kapitaal en van de vereiste liquiditeit, toetsingsvermogen of eigen vermogen.

Aanpassing individuele variabele beloning

De variabele beloning wordt uitbetaald op basis van het behalen van vooraf vastgestelde prestatie gerelateerde doelstellingen. Deze doelstellingen zijn vooraf getoetst.

Bij de beoordeling van prestaties, als basis voor de berekening van de toe te kennen variabele beloning, wordt een neerwaartse correctie aangebracht indien dit nodig is met het oog op een actueel of toekomstig risico.

3.6.2 Ex post risicoaanpassing: malus

Voorafgaand aan de uitbetaling van het variabele beloningsdeel kan de hoogte van de variabele beloning geheel of gedeeltelijk worden verlaagd indien een herbeoordeling van de prestaties op basis van belangrijke nieuwe informatie afgezet tegen de oorspronkelijke (risico-gecorrigeerde) prestatiecriteria daartoe aanleiding geeft. Voorts wordt de variabele beloning in ieder geval verlaagd als vast komt te staan dat⁶:

- a. de medewerker niet heeft voldaan aan passende normen inzake bekwaamheid en correct gedrag; of
- b. de medewerker verantwoordelijk was voor gedragingen die ertoe hebben geleid dat de financiële positie van de onderneming aanmerkelijk is verslechterd; of
- c. uitkering ertoe zou leiden dat de kapitaalbasis, toetsingsvermogen, solvabiliteitsmarge of eigen vermogen van ASR Nederland N.V. of een relevante dochteronderneming of groepsmaatschappij niet langer solide zou zijn; of
- d. uitkering van de beloning naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn.

Deze malus kan worden toegepast totdat (het uitgestelde deel van) de variabele beloning is uitbetaald.

3.6.3 Ex post risicoaanpassing: claw back

Na uitbetaling van het variabele beloningsdeel wordt dit in ieder geval geheel of gedeeltelijk teruggevorderd, indien vast komt te staan dat⁷:

- a. de medewerker niet heeft voldaan aan passende normen inzake bekwaamheid en correct gedrag; of
- b. de medewerker verantwoordelijk was voor gedragingen die ertoe hebben geleid dat de positie van de onderneming aanmerkelijk is verslechterd; of
- c. uitkering heeft plaatsgevonden op basis van onjuiste informatie over het bereiken van de aan de beloning ten grondslag liggende doelen of over de omstandigheden waarvan de bonus afhankelijk was gesteld.

De claw back kan te allen tijde worden toegepast, met inachtneming van de wettelijke regels inzake verjaring.

⁶ Artikel 1:126 en 1:127 Wft.

⁷ Artikel 1:126 en 1:127 Wft.

3.7 Incidentele/specifieke variabele beloning:

3.7.1 Boter-bij-de-vis / gratificatie

Personele reikwijdte

De Boter-bij-de-vis of een gratificatie is een kleine beloning voor een specifieke, extra prestatie die door de medewerker is geleverd, bovenop de taken en verantwoordelijkheden die volgen uit zijn functieomschrijving. Deze beloning kan bestaan uit geld of een andere beloning (bijvoorbeeld een cadeaubon). De Boter-bij-de-vis / gratificatie geldt niet voor identified staff.

Prestatiecriteria en maximale verhouding tot vaste beloning

De Boter-bij-de-vis / gratificatie wordt enkel uitgekeerd op voordracht van de leidinggevende na voorafgaande toestemming van HR. HR hanteert bij de beoordeling van de toekenningsaanvraag prestatiecriteria die:

- passen binnen de lange termijndoelstellingen, de strategie en het risicomanagementbeleid van de onderneming;
- zijn gebaseerd op een combinatie van de beoordeling van de prestaties van de betrokken medewerker en van het betrokken bedrijfs onderdeel, alsmede van de resultaten van de onderneming als geheel;
- zowel financieel als (ten minste 50%) niet-financieel van aard zijn; en
- niet aanmoedigen tot het nemen van buitensporige risico's of misleiding bij het verkopen van producten.

Eventuele overige variabele beloningscomponenten en een eventuele Boter-bij-de-vis tezamen bedraagt maximaal 20% van de totale vaste beloning op jaarbasis.

3.7.2. Retentievergoeding

Een retentievergoeding is een beloning die kan worden toegekend aan een medewerker om die medewerker gedurende een bepaalde periode te behouden. Voor het toekennen van een retentievergoeding dient een legitieme reden te zijn, bijvoorbeeld een duurzame organisatiewijziging, herstructurering of belangrijke wijziging in de zeggenschap.

Een retentievergoeding is per definitie een variabele beloning en dient te voldoen aan de vereisten voor toekenning en uitbetaling daarvan (zie paragraaf 3.2 en verder). Het is in beginsel niet toegestaan om een retentievergoeding toe te kennen waarmee de Bonuscap van 20% wordt overschreden. Als de variabele beloning door toekenning van een retentievergoeding de Bonuscap van 20% zou overschrijden, kan de retentievergoeding alleen onder nadere (wettelijke) voorwaarden worden toegekend, met voorafgaande schriftelijke toestemming van DNB of de AFM.

Het betreft de volgende wettelijke voorwaarden⁸:

- de variabele beloning is noodzakelijk in verband met een duurzame organisatiewijziging van de onderneming;
- de variabele beloning strekt uitsluitend tot het behouden van de betreffende persoon voor de onderneming; en
- de variabele beloning heeft niet tot gevolg dat de som van variabele beloningen de percentages (van 100%, respectievelijk 200%) bedoeld in artikel 94, eerste lid, onderdeel g, onder i, eerste volzin en onder ii van de richtlijn kapitaalvereisten overschrijdt.

3.7.3 Gegarandeerde variabele beloning, welkomstbonus en buy-out

Een gegarandeerde variabele beloning is een variabele beloning waarvoor geen of zeer beperkte prestatiecriteria gelden. Een gegarandeerde variabele beloning strookt niet met gezond risicobeheer en het beginsel van loon naar prestatie en wordt daarom binnen de a.s.r. groep niet toegekend. Voorbeelden van een verboden gegarandeerde variabele beloning zijn een gegarandeerde bonus of een gegarandeerd minimum voor een variabele beloning.

Bij wijze van uitzondering is een gegarandeerde variabele beloning toegestaan bij indienstneming van nieuwe medewerkers. Het gaat dan om een welkomstbonus (ook wel: 'sign-on bonus') om nieuwe medewerkers aan te trekken of om een beloning in verband met de compensatie of het afkopen van contracten uit eerdere dienstbetrekkingen (ook wel: 'buy out'). Een welkomstbonus of buy-out wordt alleen toegekend, indien:

- deze betrekking heeft op het aanvangen van de werkzaamheden onder verantwoordelijkheid van de onderneming;
- de medewerker op het moment van toekenning niet langer dan één jaar werkzaam is onder verantwoordelijkheid van de onderneming; en
- de onderneming op het moment van toekenning over een gezond toetsingsvermogen, gezonde solvabiliteitsmarge of gezond eigen vermogen beschikt.

Het bedrag van een welkomstbonus telt niet mee bij de berekening van de Bonuscap van 20%, indien de welkomstbonus is toegekend voordat de eerste prestatieperiode aanvangt. Ook zijn de overige vereisten voor toekenning en uitbetaling niet van toepassing ten aanzien van de welkomstbonus.

Voor een buy out gelden wel de Bonuscap van 20% en de overige vereisten voor toekenning en uitbetaling van variabele beloning, met uitzondering van de prestatiecriteria.

4. Publicatie- en informatieverplichtingen

a.s.r. geeft op de volgende wijze invulling aan de openbaarmakingsverplichtingen die volgen uit wet- en regelgeving.

Jaarverslag

a.s.r. maakt de volgende informatie openbaar:

- Een beschrijving van het beloningsbeleid als onderdeel van het bestuursverslag in het jaarverslag van a.s.r.
- Een beschrijving van het bezoldigingsbeleid en informatie over bezoldiging van de individuele leden van de RvB en de RvC in het remuneratierapport, als onderdeel van het jaarverslag van a.s.r..
- Informatie over het aantal veelverdieners, alsmede het bedrijfsonderdeel waarvoor zij in hoofdzaak werkzaamheden verrichten. Onder "veelverdieners" wordt conform art. 1:120 lid 2 sub a Wft verstaan: de werkzame natuurlijke personen die een totale jaarlijkse bezoldiging ontvangen van meer dan EUR 1 miljoen.
- Informatie over het jaarlijks aan natuurlijke personen werkzaam onder haar verantwoordelijkheid uitgekeerde bedrag aan variabele beloningen
- Aanvullende informatie op basis van jaarrekeningstandaarden.

SFCR – Solvency Rapport

a.s.r. maakt op basis van Solvency II informatie op de website openbaar ("SFCR-Report") over het beloningsbeleid en de beloningspraktijken wat het bestuurlijke, beleidsbepalende of toezichthoudende orgaan, en, tenzij anders vermeld, de medewerkers betreft.

SFDR - Informatie over duurzaamheidsrisico's

a.s.r. maakt op basis van de SFDR informatie op de website openbaar over de wijze waarop duurzaamheidsrisico's geïntegreerd zijn in het beloningsbeleid dat van toepassing is binnen de a.s.r. groep. De informatie die op de website moet worden opgenomen dient aan te geven op welke wijze de financiële marktpartijen en financieel adviseurs binnen de a.s.r. groep voldoen aan de openbaarmakingsverplichting.

5. Governance

5.1 Wat is governance?

In de hoofdstukken hiervoor is het beloningsbeleid beschreven. Bij het opstellen, vaststellen, uitvoeren en controleren van het beloningsbeleid werken verschillende organen, commissies en (controle)functies van a.s.r. samen. Deze samenwerking noemen we de 'governance'.

5.2 Uitgangspunten governance beloningsbeleid

- HR a.s.r. voert de regie over het beleid en coördineert het opstellen en evalueren hiervan binnen de gehele a.s.r. groep.
- De Remuneratiecommissie bereidt de besluitvorming over het beleid voor. De Remuneratiecommissie formuleert ook een voorstel over de beloning van de leden van de RvB. Hierbij neemt de Remuneratiecommissie kennis van de visie van de individuele bestuurders met betrekking tot de hoogte en structuur van hun eigen beloning.
- De AvA beslist ten aanzien van het beloningsbeleid van de RvB en kan aan de leden van de RvC een bezoldiging toekennen.
- De RvB stelt het beloningsbeleid voor overige medewerkers vast, nadat de RvC de beginselen van dit beleid heeft goedgekeurd.
- De RvC is verantwoordelijk voor en houdt toezicht op de tenuitvoerlegging van het beloningsbeleid ten aanzien van alle groepen medewerkers. De RvC keurt tevens de selectie van identified staff goed voordat deze worden vastgesteld.
- De RvC beslist op basis van een voorstel van de Remuneratiecommissie ten aanzien van de vaststelling van de individuele beloning van leden van de RvB.
- De controlefuncties adviseren en ondersteunen de RvB en de RvC en rapporteren aan hen over de naleving van toepasselijke wet- en regelgeving en interne codes.
- Bovenstaande organen, commissies en controlefuncties ondersteunen de vergelijkbare organen, commissies en controlefuncties voor zover die er zijn bij de a.s.r. groepsmaatschappijen bij de implementatie en uitvoering van dit beleid in de gehele a.s.r. groep.
- Het beloningsbeleid 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.

In aanvulling op deze uitgangspunten is in de reglementen van de RvB en de RvC in detail opgenomen wat de taken en verplichtingen van de verschillende verantwoordelijken zijn.

De leden van de verschillende organen, commissies en (controle)functies van a.s.r. zijn betrouwbaar en geschikt. Dit is voor a.s.r. en de a.s.r. groepsmaatschappijen zonder eigen arbeidsvoorwaarden vastgelegd in het Beleid betrouwbaarheid en geschiktheid.

5.3 Governance a.s.r. groepsmaatschappijen

De ondernemingen binnen de a.s.r. groep met een eigen vergunning als financiële onderneming zijn zelfstandig verplicht om een beloningsbeleid te voeren overeenkomstig de toepasselijke wet- en regelgeving. Het is de verantwoordelijkheid van de besturen en eventuele toezichthoudende organen van deze ondernemingen om zorg te dragen voor tijdige en correcte uitvoering van het beloningsbeleid op het individuele niveau van deze ondernemingen. De taken en verantwoordelijkheden zoals hierboven benoemd voor de organen, commissies en controlefuncties op het niveau van a.s.r., dienen voor zover mogelijk overeenkomstig toegepast te worden op de vergelijkbare niveaus van de betreffende ondernemingen met een eigen vergunning. De besturen, toezichthoudende organen, commissies en controlefuncties op individueel dochter- en groepsniveau voorzien de vergelijkbare organen, commissies en controlefuncties op het niveau van a.s.r. daarbij tijdig van alle input die noodzakelijk is voor de tijdige en correcte uitvoering van dit beleid op het niveau van a.s.r., waarbij HR een coördineerde rol vervult.

6. Overige

6.1 Belangenconflicten

a.s.r. hanteert beleid ter voorkoming van belangenconflicten conform van toepassing zijnde wet- en regelgeving. Specifiek ten aanzien van het belonen van medewerkers erkent a.s.r. groep dat er sprake kan zijn van mogelijke belangenconflicten. Mede om de belangen van klanten te beschermen en dergelijke belangenconflicten te voorkomen is dit beloningsbeleid opgesteld.

Dit beloningsbeleid is zodanig opgesteld dat er voor medewerkers geen aanleiding bestaat tot speculatief gedrag en negatieve prikkels. Hiermee beoogt a.s.r. groep te bewerkstelligen dat elk direct verband wordt uitgeschakeld tussen, enerzijds, de beloning van medewerkers die hoofdzakelijk betrokken zijn bij de ene activiteit en, anderzijds, de beloning van of de inkomsten gegenereerd door andere medewerkers die hoofdzakelijk betrokken zijn bij een andere activiteit, wanneer met betrekking tot deze activiteiten een belangenconflict kan ontstaan.

Specifiek ten aanzien van de beloning van MiFID II medewerkers gelden er waarborgen dat er geen belangenconflict of prikkel wordt gecreëerd die MiFID II medewerkers ertoe kan aanzetten hun eigen belangen of de belangen van a.s.r. te bevoordelen tot potentieel nadeel van een klant. Hierbij worden alle relevante factoren in acht genomen, waaronder de rol van de medewerker, het aangeboden type product en de wijze van distributie.

6.2 Afwijkingen

Ieder beloningsbeleid dat groepsmaatschappijen voeren dient in overeenstemming te zijn met het beloningsbeleid. Dit beloningsbeleid bevat de randvoorwaarden en minimum vereisten waaraan het beloningsbeleid van groepsmaatschappijen moet voldoen. Afwijkingen van dit beloningsbeleid worden vastgelegd door de afdeling HR welke afdeling voorafgaand aan het doorvoeren van een afwijking geraadpleegd wordt om te bepalen of een afwijking mogelijk is en welke governance gevolgd dient te worden om de afwijking toe te kunnen passen.

6.3 Juridisch kader en controle

Dit beloningsbeleid voldoet aan de relevante juridische vereisten en zelfregulering zoals deze op de a.s.r. groep van toepassing zijn (hierna: de "**Beloningsvoorschriften**"). 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. Een overzicht van de geldende vereisten en regels is opgenomen in Bijlage 1.

Het bezoldigingsbeleid zoals bedoeld in art. 2:135 BW aangaande bestuurders en commissarissen van a.s.r. maakt deel uit van het beloningsbeleid.

6.4 Taal

In geval van strijdigheid c.q. onduidelijkheid tussen de Nederlandse en Engelse versie van dit beloningsbeleid prevaleert de Nederlandse versie.

Bijlage 1: Juridisch kader en toezicht

De Beloningsvoorschriften zoals genoemd in Deel 6 omvatten ten tijde van deze versie van het beloningsbeleid onder meer voorschriften en richtsnoeren inzake het beloningsbeleid uit de volgende bronnen. Tevens is aangegeven of de voorschriften en richtsnoeren door alle groepsmaatschappijen moeten worden toegepast of dat er nog aanvullende regels moeten worden toegepast door een beperktere groep vennootschappen als gevolg van een specifieke vergunning van de AFM of DNB of als gevolg van de dienst die wordt verricht.

NATIONALE BELONINGSREGELS

Wetgeving:

- **Wft:** de Wet op het financieel toezicht, Hoofdstuk 1.7 bevat de relevante voorschriften inzake beloning (Gehele a.s.r. groep)
- **Boek 2 Burgerlijk Wetboek**

Toezichthouders regelingen/codes:

- **Rbb 2021:** Regeling Beheerst Beloningsbeleid 2021 (Beleggingsondernemingen en premiepensioeninstelling)
- **Corporate governance code**

EUROPESE BELONINGSREGELS

Richtlijnen en gedelegeerde verordeningen

- **Solvency II Richtlijn en Verordening:** Richtlijn Solvabiliteit II (2009/138/EG) en gedelegeerde verordening Solvabiliteit II (2015/35) (Gehele a.s.r. groep)
- **IFD/IFR:** Richtlijn en Verordening beleggingsondernemingen (Richtlijn 2019/2034/EU en Verordening 2019/2033/EU) inzake prudentieel toezicht op beleggingsondernemingen (Consolidatiegroep Beleggingsondernemingen)
- **MiFID II – richtlijn:** Richtlijn 2014/65/EU van 15 mei 2014 betreffende markten voor financiële instrumenten en tot wijziging van Richtlijn 2002/92/EG en Richtlijn 2011/61/EU (herschikking) (PbEU 2014, L173/349) (Groepsmaatschappijen die beleggingsdiensten /beleggingsactiviteiten verrichten)
- **MiFID II - gedelegeerde verordening:** Gedelegeerde Verordening 2017/565/EU van de Commissie van 25 april 2016 houdende aanvulling van Richtlijn 2014/65/EU van het Europees Parlement en de Raad wat door beleggingsondernemingen in acht te nemen organisatorische eisen en voorwaarden voor de bedrijfsuitoefening en wat betreft de definitie van begrippen voor de toepassing van genoemde richtlijn (Groepsmaatschappijen die beleggingsdiensten / beleggingsactiviteiten (Mifid diensten) verrichten)
- **AIFM-richtlijn:** Richtlijn inzake beheerders van alternatieve beleggingsinstellingen (2011/61/EU) (AIFMD Beleggingsinstellingen)
- **SFDR:** Verordening 2019/2088/EU betreffende informatieverschaffing over duurzaamheid in de financiële dienstensector (Financiële marktdeelnemers en financieel adviseurs)

Toezichthoudersregelingen

- **EIOPA-richtsnoeren:** Richtsnoeren onder de Solvency II Richtlijn voor het governancestelsel (EIOPA-BoS-14/253 NL) en voor rapportage en openbaarmaking (EIOPA-BoS-15/109 NL) van de European Insurance and Occupational Pensions Authority (a.s.r. groep)
- **EIOPA Opinie:** De opinie van EIOPA van 7 april 2020 over het toezicht op bezoldigingsprincipes in de verzekerings- en herverzekeringsector (a.s.r. groep)
- **ESMA- AIFM richtsnoeren:** richtsnoeren onder de AIFM-richtlijn voor een goed beloningsbeleid van de European Securities and Markets Authority (AIFMD Beleggingsinstellingen)
- **RTS Identified staff IFD:** Gedelegeerde Verordeningen tot aanvulling van IFD, houdende technische reguleringsnormen inzake de selectie van identified staff zoals gepubliceerd op 21 januari 2021 (EBA/RTS/2021/02)) (Consolidatiegroep Beleggingsondernemingen)
- **EBA richtsnoeren:** Richtsnoeren betreffende een beheerst beloningsbeleid onder de IFD van de European Banking Authority zoals gepubliceerd op 22 november 2021 (EBA/GL/2021/13) (Consolidatiegroep Beleggingsondernemingen)
- **ESMA – MiFID richtsnoeren:** Richtsnoeren beloningsbeleid en beloningspraktijken (MiFID) zoals gepubliceerd op 31 maart 2022 (ESMA35-36-2537) (Groepsmaatschappijen die beleggingsdiensten verlenen /beleggingsactiviteiten verrichten (Mifid diensten))

- **EBA - richtsnoeren voor verkoopmedewerkers:** inzake het beloningsbeleid en de beloningspraktijken in verband met de verkoop en verstrekking van retailbankproducten en –diensten zoals gepubliceerd op 13 december 2016 (EBA/GL/2016/06)

Binnen de a.s.r. groep zijn verschillende vergunninghoudende instellingen aanwezig en is sprake van verschillende (groeps)toezichtregimes inzake het beloningsbeleid van toezichthouders De Nederlandsche Bank (DNB), de Autoriteit Financiële Markten (AFM) en de NZa. In het kader van dit (groeps)toezicht houden de relevante toezichthouders toezicht op de naleving van de Beloningsvoorschriften door de a.s.r. groep.

Naast bovengenoemd juridisch kader is op de zorgverzekeringstak van de a.s.r. groep ASR Basis Ziektelkostenverzekeringen N.V. en ASR Aanvullende Ziektelkostenverzekeringen N.V.) de **Wet normering bezoldiging WNT-topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT)** van toepassing. De WNT is ook van toepassing op ASR Wlz-uitvoerder B.V.

Ook past a.s.r. de **Corporate Governance Code** toe (de Code van 8 december 2016, de “Code”) en heeft de beursnotering tot gevolg dat voor a.s.r. de International Financial Reporting Standards (IFRS) gelden (geconsolideerde jaarrekening). IFRS verplicht tot opname van informatie over de bezoldiging (op geaggregeerd niveau) van “key management personnel” – waaronder bestuurders – in de (toelichting op de) geconsolideerde jaarrekening.

De Code verplicht tot verantwoording van de remuneratie van de bestuurders van a.s.r. in het bestuursverslag (“remuneratierapport”), onderdeel van het jaarverslag.

Tot slot geldt voor a.s.r. op grond van art. 2:135b BW de verplichting om jaarlijks een bezoldigingsverslag op te stellen, dat ter adviserende stemming aan de AvA moet worden voorgelegd en voor 10 jaar beschikbaar moet zijn op de website van de vennootschap. Nadere informatie over publicatie- en informatieverplichtingen zijn beschreven in Deel 4.

Bijlage 2: Specifieke groepen medewerkers waar aparte beloningsregels voor gelden

Hieronder volgt een overzicht van deze groepen medewerkers.

Identified staff

Medewerkers of categorieën van medewerkers wier beroepswerkzaamheden het risicoprofiel van de onderneming materieel kunnen beïnvloeden, worden aangeduid als identified staff. Het gaat dan om medewerkers die een hogere leidinggevende, risiconemende of controlerende functie uitoefenen en medewerkers die het risicoprofiel van de onderneming materieel kunnen beïnvloeden wier totale beloning hen op hetzelfde beloningsniveau plaatst als voornoemde medewerkers. Vanwege hun (potentiële) invloed op het risicoprofiel, gelden voor identified staff enkele aanvullende vereisten en beloningsregels om de invloed van hun beroepswerkzaamheden op het risicoprofiel te monitoren en te sturen.

Voor de selectie van identified staff maakt de a.s.r. groep gebruik van de selectieregels zoals uiteengezet in Bijlage 3. Deze selectieregels zijn opgesteld in lijn met de juridische en technische vereisten die van toepassing zijn op de verschillende groepsmaatschappijen binnen de a.s.r. groep⁹.

Medewerkers in controlefuncties (sleutelfuncties)

Controlefuncties (ook wel: sleutelfuncties voor zover het de verzekeraars binnen de ASR Groep betreft die Solvency II toepassen) 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. De controlefuncties vervullen een actieve rol bij het opstellen, toepassen en controleren van het beloningsbeleid. Voor medewerkers in controlefuncties gelden daarom aanvullende regels om hun onafhankelijkheid te waarborgen, waaronder regels voor de samenstelling van hun variabele beloning.

Onder medewerkers in controlefuncties worden verstaan hogere en/of leidinggevende medewerkers en of houders van sleutelfuncties Solvency II binnen de volgende groepen.

- Group Risk Management, waaronder ook de actuariële functie
- Audit
- Compliance
- Vergelijkbare afdelingen binnen de groepsmaatschappijen

Dagelijks beleidsbepalers¹⁰

Dagelijks beleidsbepalers zijn medewerkers die het dagelijks beleid van een financiële onderneming bepalen. Tot deze groep behoren in ieder geval de statutaire bestuurders en personen die geen bestuurder zijn, maar die wel zodanig invloed hebben dat zij feitelijk het dagelijks beleid van de onderneming kunnen bepalen.

WNT-topfunctionarissen

De Wet normering topinkomens (WNT) geldt voor (semi-)publieke instellingen. Binnen de a.s.r. groep legt deze wet aanvullende beloningsrestricties op voor WNT-topfunctionarissen binnen het zorgverzekeringsbedrijf (ASR Aanvullende Ziektekostenverzekeringen N.V., ASR Basis Ziektekostenverzekeringen N.V. en ASR Wlz-uitvoerder B.V.).

⁹ EIOPA criteria, EBA-criteria ten aanzien van IFD identified staff voor banken en beleggingsondernemingen zoals gepubliceerd door de European Banking Authority de richtlijnen van DNB voor de selectie van identified staff voor andere instellingen, waaronder verzekeraars (Q&A Open boek toezicht) en voor de beheerders van alternatieve beleggingsinstellingen de ESMA-richtsnoeren voor een goed beloningsbeleid.

¹⁰ Met medewerkers in de context van dit beloningsbeleid worden ook dagelijks beleidsbepalers bedoeld.

Bestuurders en commissarissen¹¹

Bestuurders zijn leden van de RvB. Commissarissen zijn leden van de RvC. In de context van het beloningsbeleid wordt hiermee telkens bedoeld op de bestuurders en commissarissen van a.s.r., tenzij dit expliciet anders wordt vermeld.

De voorschriften die specifiek van toepassing zijn op bestuurders en commissarissen van a.s.r. worden in beginsel ook toegepast op bestuurders en commissarissen van groepsmaatschappijen behoudens specifieke afwijking.

Veelverdieners

Medewerkers die meer dan EUR 1 miljoen per boekjaar verdienen, vallen onder de groep veelverdieners. Voor hen gelden aanvullende regels voor openbaarmaking van beloning. Binnen de a.s.r. groep zijn er geen veelverdieners.

MiFID II – medewerkers

De MiFID II – gedelegeerde verordening voorziet in specifieke regels voor alle relevante personen met een directe of indirecte impact op de beleggings- en nevendiensten die door de beleggingsondernemingen met een eigen vergunning binnen de a.s.r. groep worden verleend of op haar zakelijke gedrag, ongeacht het type cliënten. Het gaat hier om alle personen die invloed kunnen hebben op de prestaties of het gedrag van de beleggingsonderneming, met inbegrip van maar niet limitatief:

- front-office medewerkers;
- verkopers of andere medewerkers die niet rechtstreeks bij het verlenen van beleggings- of nevendiensten betrokken zijn;
- personen die toezicht houden op verkooppersoneel, zoals
 - directe leidinggevenden die kunnen worden gestimuleerd om verkopers onder druk te zetten;
 - financieel analisten wier materiaal door verkopers kan worden gebruikt om klanten tot beleggen aan te zetten of personen die bij klachtenbehandeling of bij productontwerp en -ontwikkeling betrokken zijn.
- verbonden agenten.

In aanvulling op de algemene beginselen in dit beloningsbeleid gelden de volgende specifieke uitgangspunten ten aanzien van de beloning en in het bijzonder de prestatiecriteria van toepassing op MiFID II Medewerkers:

- beloning is niet uitsluitend gekoppeld aan een kwantitatief streefcijfer voor het aanbieden of verstrekken van (bank of belegging)producten en -diensten;
- het beloningsbeleid zet niet aan tot het aanbieden of verstrekken van een specifiek product of tot het promoten van een categorie producten of een combinatie van producten boven andere producten, zoals producten die meer winst opleveren voor de instellingen of voor een relevante persoon, ten nadele van de klant;
- beloningen en soortgelijke prikkels zijn niet uitsluitend en hoofdzakelijk gebaseerd op kwantitatieve commerciële criteria en houden te volle rekening met passende kwalitatieve criteria die de naleving van geldende voorschriften, de rechtvaardigde behandeling van de klanten en de kwaliteit van de dienstverlening aan de klanten weergeven; en
- te allen tijde wordt aan een evenwicht tussen vaste en variabele beloningscomponenten vastgehouden, zodat de beloningsstructuur niet de belangen van de betreffende onderneming of haar MiFID II Medewerkers tegen de belangen van een klant in bevoordeelt; en
- bij het bepalen van de prestaties van MiFID II Medewerkers houdt te betreffende onderneming rekening met hoe zij hebben gepresteerd ten aanzien van het naleven van de gedragsregels en, in het algemeen, de plicht de belangen van hun klanten te behartigen;
- kwalitatieve criteria moeten voldoende en duidelijk worden geformuleerd en vastgesteld en dienen de relevante personen aan te moedigen zich voor de belangen van de cliënt in te zetten;
- kwantitatieve criteria dienen geen belangenconflicten te creëren of aan te moedigen die ertoe kunnen leiden dat de MiFID II Medewerker eigen belangen of de belangen van a.s.r. groep voor de belangen van de cliënt laten gaan;
- MiFID II Medewerkers dienen vooraf duidelijk in kennis te worden gesteld van de criteria waarmee de hoogte van hun beloning wordt bepaald en van de stappen en het tijdschema van hun evaluatiegesprekken. De criteria waarmee ondernemingen de prestaties van MiFID II Medewerkers beoordelen, dienen toegankelijk, begrijpelijk en schriftelijk vastgelegd te zijn.

¹¹ Met medewerkers in de context van dit beloningsbeleid worden ook bestuurders bedoeld.

Verkoopmedewerkers

Verkoopmedewerkers zijn medewerkers die direct de volgende producten of diensten aanbieden aan consumenten: hypotheken, persoonlijke leningen, deposito's, betaalrekeningen, betalingsdiensten en betaalinstrumenten en of elektronisch geld (hierna verder aangeduid als **Verkoopmedewerkers**). In aanvulling op hetgeen in dit beleid is bepaald gelden ten aanzien van deze groep medewerkers de regels uit de EBA-richtsnoer verkoopmedewerkers.

Het beloningsbeleid waarborgt dat prestaties van Verkoopmedewerkers niet zodanig worden beloond (geldelijk of niet-geldelijk) of beoordeeld dat er conflicten ontstaan met de plicht in het belang van consumenten te handelen en op het gebied van verkoopdoelen of ander gebied geen regeling te treffen die medewerkers er toe aan kan zetten een klant een bepaald financieel instrument aan te bevelen terwijl een ander financieel instrument zou kunnen worden aangeboden dat beter aan de behoeften van de desbetreffende klant voldoet.

Onder niet-geldelijke beloning verstaat de Richtsnoer verkoopmedewerkers onder meer promoties, ziektekostenverzekeringen, kortingen of het verstrekken van een wagen of gsm, genereuze onkostenvergoedingen of seminars.

- beloning is niet uitsluitend gekoppeld aan een kwantitatief streefcijfer voor het aanbieden of verstrekken van (hypotheek)producten en -diensten;
- het beloningsbeleid zet niet aan tot het aanbieden of verstrekken van een specifiek product of tot het promoten van een categorie producten boven andere producten, zoals producten die meer winst opleveren voor de instellingen of voor een relevante persoon, ten nadele van de klant;
- de criteria voor de beoordeling van Verkoopmedewerkers dienen vastgelegd te zijn en rekening te houden met de rechten en belangen van consumenten;
- om het niveau van de variabele beloning te bepalen moeten zowel kwalitatieve als kwantitatieve criteria in acht worden genomen om zo de rechten en belangen van consumenten op gepaste wijze in aanmerking te nemen;
- er dient een gepast evenwicht te bestaan in de verhouding tussen de vaste en variabele componenten van de beloning en er dient rekening gehouden te worden met de rechten en belangen van consumenten; en
- er dient een flexibel beleid te worden gevoerd inzake variabele beloning, waaronder begrepen de mogelijkheid om in het geheel geen variabele beloning toe te kennen.

Restricties niet-geldelijke beloning verkoopmedewerkers

Geldelijke en/of niet-geldelijke vormen van beloning mogen Verkoopmedewerkers er niet toe aanzetten om hun eigen belangen of de belangen van de instelling te bevoordelen ten koste van de consumenten. De EBA-richtsnoeren verkoopmedewerkers verstaan onder niet-geldelijke beloning onder meer, promoties/carrière mogelijkheden, ziektekostenverzekeringen, kortingen of het verstrekken van een wagen of gsm, genereuze onkostenvergoedingen of seminars. Dergelijke beloningen worden slechts uitgekeerd in overeenstemming met de op Verkoopmedewerkers van toepassing zijnde prestatiecriteria.

Bijlage 3: Selectieprocedure Identified Staff

Inleiding

Onder 'identified staff' wordt verstaan medewerkers of categorieën van medewerkers van wie beroepswerkzaamheden het risicoprofiel van de onderneming materieel kunnen beïnvloeden. Vanwege hun (potentiële) invloed op het risicoprofiel, gelden voor identified staff enkele aanvullende vereisten en beloningsregels om de invloed van hun beroepswerkzaamheden op het risicoprofiel te monitoren. Voor de selectie van identified staff maakt de a.s.r. groep in lijn met het wettelijk kader gebruik van kwalitatieve en kwantitatieve selectiecriteria. Periodiek vindt een evaluatie plaats van het overzicht met medewerkers die zijn aangemerkt als identified staff. Dit overzicht wordt voorbereid door het overleg controlefuncties en/of afgestemd met het bestuur van de betreffende groepsmaatschappij en vastgesteld door de RvC.

Selectiecriteria identified staff

De groepen personen die het risicoprofiel van a.s.r. materieel kunnen beïnvloeden zijn:

- **Categorie 1:** Leden Raad van Bestuur en statutaire directie (ook van dochterondernemingen) ('dagelijks beleidsbepalers')
- **Categorie 2:** Leden Raad van Commissarissen
- **Categorie 3:** Medewerkers in controlefuncties
Controlefuncties zijn 2e en 3e lijns afdelingen die vanuit hun onafhankelijke positie tegenwicht bieden (countervailing power leveren) in alle bedrijfsonderdelen en op alle organisatieniveaus binnen a.s.r. Onder de reikwijdte van categorie 3 vallen hogere leidinggevende medewerkers in de compliancefunctie, de risicomanagementfunctie, de actuariële functie en de auditfunctie. Onder deze categorie vallen tevens medewerkers die overall verantwoordelijk zijn voor het risk management binnen een materiële business unit¹².
- **Categorie 4:** Deelnemers Business Executive Committee en risicocomités. Deze deelnemers hebben als primair doel het monitoren van de beheersing van risico's en realisatie van rendementen die van invloed zijn op de verwezenlijking van de strategische doelstellingen van a.s.r.
- **Categorie 5:** Deelnemers aan een PARP Board
- Een Product Approval & Review Process Board ("PARP Board") is verantwoordelijk voor de goedkeuring van nieuwe productinitiatieven en productwijzigingen.
- **Categorie 6:** Overige potentiële risk-takers
Onder de groep overige potentiële risk-takers vallen:
 - a. Senior-managers die op grond van de voorgaande groepen nog niet zijn gekwalificeerd als 'identified staff' én het risicoprofiel van a.s.r. materieel kunnen beïnvloeden.
 - b. Overige sleutelfunctionarissen van dochterondernemingen van a.s.r. groep die het risicoprofiel van a.s.r. groep materieel kunnen beïnvloeden.
 - c. Medewerkers van wie de totale toegekende beloning op hetzelfde niveau van de Raad van Bestuur, statutaire directie of het senior management ligt.
 - d. Medewerkers van wie de totale toegekende beloning €500.000,- of meer bedraagt.
 - e. Overige medewerkers van wie de activiteiten anderszins materiële invloed hebben op het risicoprofiel.

Alleen voor zover zij het risicoprofiel van a.s.r. materieel kunnen beïnvloeden én niet tot de categorieën 1 t/m 5 behoren.

