

Groepsbeloningsbeleid en ASR Beloningsbeleid

Inhoudsopgave

1. Introductie

- 1.1. Toepassingsbereik
- 1.2. Leeswijzer
- 1.3. Uitgangspunten
- 1.4. Juridisch kader en toezicht

2. Specifieke groepen medewerkers

- 2.1. Introductie
- 2.2. Leeswijzer
- 2.3. Alle medewerkers
- 2.4. Identified staff
- 2.5. Medewerkers in controlefuncties (sleutelfuncties)
- 2.6. Dagelijks beleidsbepalers
- 2.7. WNT-topfunctionarissen
- 2.8. Bestuurders en commissarissen
- 2.9. Veelverdieners
- 2.10. MiFID II medewerkers
- 2.11. Verkoopmedewerkers

3. Beloningscomponenten in het wettelijk kader

- 3.1. Introductie
- 3.2. Leeswijzer
- 3.3. Vaste beloning
 - 3.3.1. Maximale vaste beloning WNT-topfunctionarissen
- 3.4. Passende verhouding vaste en variabele beloning
- 3.5. Allocatie van toeslagen (allowances)
- 3.6. Toeslagen (allowances) die als vast worden gekwalificeerd
- 3.7. Vertrekvergoeding
- 3.8. Pensioenbeleid en discretionaire pensioenbijdragen

4. Groepsbeloningsbeleid: kaders voor variabel belonen

- 4.1. Introductie
- 4.2. Leeswijzer
- 4.3. Variabele beloning
 - 4.3.1. Retentievergoeding
 - 4.3.2. Gegarandeerde variabele beloning, welkomstbonus en buy-out
- 4.4. Prestatiecriteria
 - 4.4.1. Restricties niet-geldelijke beloning verkoopmedewerkers
- 4.5. Wijze van uitbetaling variabele beloning aan identified staff

- 4.5.1. Instrumenten
- 4.5.2. Uitstelregeling en retentiebeleid
- 4.6. Risicoaanpassing (alle medewerkers)
 - 4.6.1. Ex ante risicoaanpassing
 - 4.6.2. Ex post risicoaanpassing: malus
 - 4.6.3. Ex post risicoaanpassing: claw back
- 4.7. Introductie van nieuwe producten of diensten door Bijlage IV-ondernemingen
- 4.8. Belangenconflicten
- 4.9. Integratie duurzaamheidsrisico's

5. ASR Beloningsbeleid

- 5.1. Introductie
- 5.2. Leeswijzer
- 5.3. Specifieke groepen medewerkers
- 5.4. Marktcompetitiviteit van de totale beloning
- 5.5. Integratie duurzaamheid in ASR Beloningsbeleid
- 5.6. Vaste maandelijksse toeslag
- 5.7. Incidentele/specifieke variabele beloning: boter-bij-de-vis
- 5.8. Ex ante risicoaanpassing, malus en claw back
 - 5.8.1. Algemeen
 - 5.8.2. Ex ante risicoaanpassing
 - 5.8.3. Malus
 - 5.8.4. Claw back
- 5.9. Bijzondere beloningsvormen
 - 5.9.1. Retentievergoedingen
 - 5.9.2. Gegarandeerde variabele beloning, welkomstbonus en buy-out
- 5.10. Pensioenbeleid
- 5.11. Bezoldiging bestuurders en commissarissen

6. Publicatie

7. Governance

- 7.1. Introductie
- 7.2. Leeswijzer
- 7.3. Uitgangspunten governance cyclus beloningsbeleid
- 7.4. Algemene vergadering van aandeelhouders
- 7.5. Raad van commissarissen
 - 7.5.1. Commissies van de RvC
 - 7.5.2. Remuneratie Commissie
 - 7.5.3. Selectie en Benoemings Commissie
 - 7.5.4. ARC Commissie

- 7.6. Raad van bestuur
- 7.7. Ondernemingsraad
- 7.8. Controlefuncties (sleutelfuncties)
 - 7.8.1. Risicomanagementfunctie
 - 7.8.2. Compliancefunctie
 - 7.8.3. Auditfunctie
- 7.9. Human resourcefunctie
- 7.10. Controlefunctieoverleg

Bijlagen¹:

Bijlage V: Selectieproces identified staff

In geval van strijdigheid cq. onduidelijkheid tussen de Nederlandse en Engelse versie van het Groepsbeloningsbeleid en het ASR Beloningsbeleid prevaleert de Nederlandse versie.

¹ De overige bijlagen zijn voor intern gebruik.

1. Introductie

1.1 Toepassingsbereik

Dit beleid is van toepassing op alle entiteiten behorende tot ASR Groep² en omvat een verplicht kader en beleidslijnen waarbinnen de groepsmaatschappijen van ASR Nederland N.V. het beloningsbeleid dienen toe te passen. Dit beleid legt de taken en verantwoordelijkheden uit hoofde van beloningsregelgeving van ASR Nederland N.V. als groepshoofd vast en hierin is tevens vastgelegd wat de taken en verantwoordelijkheden van de groepsmaatschappijen zijn ten aanzien van het variabele beloningsbeleid op hun niveau. ASR Nederland N.V. draagt er zorg voor dat dit beleid in overeenstemming is met de risicomanagementstrategieën van de groep.

De ASR Groep bestaat uit diverse financiële ondernemingen en is onder te verdelen in twee subgroepen. Het betreft enerzijds ondernemingen die eigen arbeidsvoorwaardenregelingen hanteren. Dit zijn de ondernemingen opgenomen in Bijlage I (hierna de 'Bijlage-I ondernemingen'). Anderzijds betreft het ondernemingen die de geharmoniseerde arbeidsvoorwaardenregelingen van ASR Nederland N.V. hanteren. Dit zijn de ondernemingen opgenomen in Bijlage II (hierna de 'Bijlage-II ondernemingen').

ASR Nederland N.V. is geheel vrij om ondernemingen te (her-) kwalificeren als Bijlage –I onderneming of als Bijlage–II onderneming voor de toepassing van dit beleid.

Groepsbeloningsbeleid en ASR Beloningsbeleid

Dit beleid omvat niet voor elke groepsentiteit een individueel beloningsbeleid, maar stelt op groepsniveau adequate randvoorwaarden vast, gebaseerd op wet- en regelgeving voor de gehele ASR Groep door middel van het **Groepsbeloningsbeleid** om risico's adequaat te beheersen. Voor zover het Groepsbeloningsbeleid en/of het ASR Beloningsbeleid afwijken van de geldende wet- en regelgeving, prevaleren die laatste.

Bijlage-I ondernemingen kunnen binnen de grenzen van dit **Groepsbeloningsbeleid** en de van toepassing zijnde wet- en regelgeving een eigen beloningsbeleid voeren en hun eigen arbeidsvoorwaardenregelingen hanteren.

Voor Bijlage-II ondernemingen is het **Groepsbeloningsbeleid** en het aanvullende **ASR Beloningsbeleid**, zoals neergelegd in Hoofdstuk 5, gezamenlijk het volledige beloningsbeleid.

Zowel het **Groepsbeloningsbeleid** als het **ASR Beloningsbeleid** is steeds van toepassing op alle natuurlijke personen die werkzaam zijn onder verantwoordelijkheid van ASR Nederland N.V. en waarvoor het betreffende beleid geldt.

Het bezoldigingsbeleid zoals bedoeld in art. 2:135 BW aangaande bestuurders en commissarissen van ASR Nederland N.V. maakt deel uit van het **Groepsbeloningsbeleid a.s.r.** en het **ASR Beloningsbeleid** en is neergelegd in paragraaf 5.11.

² Definitie ASR Groep: (i) een rechtspersoon waarin 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 ASR Nederland N.V.) (ii) alle rechtspersonen en vennootschappen waarmee ASR Nederland N.V. 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.

1.2 Leeswijzer

Het ASR Beloningsbeleid vormt een nadere invulling van het Groepsbeloningsbeleid. Waar in dit document wordt gesproken over 'beloningsbeleid' wordt zowel bedoeld op het Groepsbeloningsbeleid als het ASR Beloningsbeleid, tenzij dit expliciet anders is vermeld.

De volgende afkortingen worden gebruikt.

- AvA: algemene vergadering van aandeelhouders (van ASR Nederland N.V., tenzij expliciet anders vermeld)
- RvB: raad van bestuur (van ASR Nederland N.V., tenzij expliciet anders vermeld)
- RvC: raad van commissarissen (van ASR Nederland N.V., tenzij expliciet anders vermeld)
- Remuneratie Commissie: remuneratiecommissie van de RvC
- Selectie en Benoemings Commissie: selectie-, en benoemingscommissie van de RvC
- ARC Commissie: audit- en risicocommissie van de RvC

1.3 Uitgangspunten

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

1. Human Resources beleid:
 - a. Het beloningsbeleid weerspiegelt een balans tussen enerzijds vertrouwen in de intrinsieke motivatie en anderzijds het afspreken van heldere doelstellingen en het hierop beoordelen.
 - b. Het totale arbeidsvoorwaardenpakket is adequaat om goede mensen aan te trekken, in dienst te houden en de onderneming een goede concurrentiepositie te verschaffen.
2. Beheerst beloningsbeleid:
 - a. Het beloningsbeleid, waaronder het pensioenbeleid, is in overeenstemming met de bedrijfscultuur en -strategie, de doelstellingen, de waarden, en de langetermijnbelangen van de onderneming en van haar stakeholders. Wijzigingen hierin worden in aanmerking genomen bij het actualiseren van het beloningsbeleid.
 - b. Het beloningsbeleid is zorgvuldig, beheerst en duurzaam, is in lijn met de risicobereidheid, de risicomanagementstrategie en het risicoprofiel van de onderneming, draagt bij tot een degelijk en doeltreffend risicobeheer, moedigt niet aan tot het nemen van meer risico's dan voor de onderneming aanvaardbaar is en is genderneutraal.
 - c. Het beloningsbeleid is zodanig ontworpen dat rekening wordt gehouden met de interne organisatie van het bedrijf van de onderneming, haar groepsmaatschappijen en de aard, omvang en complexiteit van de risico's die aan dat bedrijf verbonden zijn.
 - d. Het beloningsbeleid beperkt de onderneming niet in haar mogelijkheden om de kapitaalbasis, het gezonde toetsingsvermogen, de gezonde solvabiliteitsmarge en/of het gezonde eigen vermogen in stand te houden en te versterken.
 - e. Variabele beloning wordt niet uitgekeerd wanneer dat ertoe zou leiden dat de kapitaalbasis, het toetsingsvermogen of de solvabiliteitsmarge niet langer solide zou zijn.
 - f. De vast te stellen beloning, waaronder het gebruik van malus- en clawback regelingen heeft een conservatieve insteek en is in lijn met het beloningsbeleid en conform de ECB Banken brief in het kader van de kapitaalseisen met betrekking tot het voeren van een prudent (dividend- en) beloningsbeleid.
3. Bescherming klanten en waarborgen integriteit en een lange termijn ondernemingswaarde:
 - a. Het beloningsbeleid stimuleert gedrag in lijn met de langetermijnbelangen van de onderneming.
 - b. Het beloningsbeleid houdt rekening met de rechten en belangen van consumenten en is erop gericht dat consumenten, cliënten of deelnemers zorgvuldig worden behandeld en hun belangen niet worden geschaad op de korte, middellange en lange termijn.
 - c. Prestaties van medewerkers en van de onderneming worden gemeten aan de hand van zowel financiële als niet-financiële indicatoren.

- d. Het beloningsbeleid en beloningspraktijken bevatten geen stimulansen die personen ertoe kunnen brengen hun eigen belang voor het belang van de onderneming te stellen of 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.
 - e. Het beloningsbeleid moedigt niet aan tot het nemen van buitensporige risico's.
 - f. Het beloningsbeleid stimuleert het bijdragen aan duurzaam ondernemen, waar ASR Groep 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 waaronder tevens begrepen is dat het beloningsbeleid niet aanzet tot het nemen van buitensporige risico's in verband met deze thema's.
 - g. Falende bestuurders, commissarissen en medewerkers worden niet beloond.
 - h. Het beloningsbeleid gaat belangenverstremgeling tegen en moedigt verantwoord ondernemerschap en een billijke behandeling van klanten aan.
 - i. De onderneming past geen constructies of methoden toe die ontwijking van het beloningsbeleid of de toepasselijke wet- en regelgeving mogelijk maken.
 - j. Van medewerkers wordt verlangd dat zij geen gebruik zullen maken van persoonlijke hedgingstrategieën of een aan beloning en aansprakelijkheid gekoppelde verzekering om de risicoafstemmingseffecten die in hun beloningsregelingen zijn ingebed, te ondermijnen.
4. Transparantie:
 - a. De opzet, de governance en de methodiek van het beloningsbeleid zijn duidelijk, transparant en toepasbaar voor alle medewerkers.
 5. Compliant:
 - a. Het beloningsbeleid is in overeenstemming met de toepasselijke (inter)nationale wet- en regelgeving (zie ook paragraaf 1.4). Dit wordt periodiek geëvalueerd en, indien noodzakelijk, aangepast aan nieuwe of gewijzigde wet- en regelgeving of marktstandaarden.
 - b. De naleving van het beloningsbeleid en de bijbehorende procedures wordt ten minste jaarlijks onderworpen aan een centrale en onafhankelijke interne beoordeling.

1.4 Juridisch kader en toezicht

Het Groepsbeloningsbeleid voldoet aan de relevante juridische vereisten en zelfregulering zoals deze op de ASR Groep van toepassing zijn (hierna: de "Beloningsvoorschriften"). Deze Beloningsvoorschriften omvatten ten tijde van deze versie onder meer voorschriften inzake het beloningsbeleid uit de volgende bronnen.

- **Wft:** de Wet op het financieel toezicht, Hoofdstuk 1.7 bevat de relevante voorschriften inzake beloning
- **Rbb 2017:** Regeling Beheerst Beloningsbeleid 2017
- **Implementatiewet Kapitaalvereisten 2020:** de implementatie van CRD V, zoals opgenomen in Hoofdstuk 1.7 Wet op het financieel toezicht
- **Boek 2 Burgerlijk Wetboek**
- **CRD V en CRR:** Richtlijn Kapitaalvereisten IV (2013/36/EU), Richtlijn Kapitaalvereisten V (2019/878/EU) en Verordening Kapitaalvereisten (2013/575/EU)
- **RTS Identified staff en RTS Instrumenten:** gedelegeerde verordeningen tot aanvulling van CRD V, houdende technische reguleringsnormen inzake de selectie van identified staff zoals gepubliceerd op 18 juni 2020 (2020-05). en het gebruik van instrumenten voor de uitkering van een variabele beloning (527/2014)
- **EBA richtsnoeren:** richtsnoeren betreffende een beheerst beloningsbeleid onder de CRD IV-richtlijn en de CRR-verordening (EBA/GL/2015/22) van de European Banking Authority
- **EBA - richtsnoeren voor verkoopmedewerkers:** inzake het beloningsbeleid en de beloningspraktijken in verband met de verkoop en verstrekking van retailbankproducten en – diensten (EBA/GL/2016/06)
- **Solvency II Richtlijn en Verordening:** Richtlijn Solvabiliteit II (2009/138/EG) en gedelegeerde verordening Solvabiliteit II (2015/35)

- **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
- **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)
- **MiFID II - gedelegeerde verordening:** (EU) 2017/565 (EU) 2017/565 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
- **ESMA - MiFID richtsnoeren:** richtsnoeren beloningsbeleid en beloningspraktijken (MiFID) (3 juni 2013/ESMA/2013/606)
- **AIFM - richtlijn:** Richtlijn inzake beheerders van alternatieve beleggingsinstellingen (2011/61/EU)
- **ESMA - AIFM richtsnoeren:** richtsnoeren onder de AIFM-richtlijn voor een goed beloningsbeleid van de European Securities and Markets Authority
- **Code Verzekeraars (Governance Principles Verzekeraars) en Code Banken:** Nederlandse zelfreguleringscodes
- **ECB - Dividend aanbeveling:** aanbeveling van de ECB van 13 december 2016 inzake dividend uitkeringen (ECB/2016/44)
- **ECB Banken brief:** brief van de ECB van 13 december 2016 inzake variabel beloningsbeleid
- **SFDR:** Verordening 2019/2088/EU betreffende informatievervalsing over duurzaamheid in de financiële dienstensector.

Binnen de ASR Groep zijn verschillende vergunninghoudende instellingen aanwezig en is sprake van verschillende (groeps)toezichtregimes inzake het beloningsbeleid van toezichthouders De Nederlandsche Bank (DNB) dan wel de Autoriteit Financiële Markten (AFM). In het kader van dit (groeps)toezicht houden de relevante toezichthouders toezicht op de naleving van de Beloningsvoorschriften door de ASR Groep.

Naast bovengenoemd juridisch kader is op de zorgverzekeringstak van de ASR Groep (ASR Basis Ziektekostenverzekeringen N.V. en ASR Aanvullende Ziektekostenverzekeringen N.V.) de **Wet normering bezoldiging WNT-topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT)** van toepassing.

Ook past ASR Nederland N.V. de **Corporate Governance Code** toe (de Code van 8 december 2016, de "Code") en heeft de beursnotering tot gevolg dat voor ASR Nederland N.V. 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 ASR Nederland N.V. in het bestuursverslag ("remuneratierapport"), onderdeel van het jaarverslag.

Tot slot geldt voor ASR Nederland N.V. 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.

2. Specifieke groepen medewerkers

2.1 Introductie

Het juridisch en toezichtkader (paragraaf 1.4) schrijft voor dat voor specifieke groepen medewerkers aanvullende beloningsregels gelden. Daarnaast past een deels gedifferentieerde aanpak bij de uitgangspunten van een zorgvuldig, beheerst en duurzaam beloningsbeleid dat bijdraagt tot een degelijk en doeltreffend risicobeheer, waarbij rekening wordt gehouden met de interne organisatie en activiteiten. De groepen medewerkers kunnen elkaar overlappen.

2.2 Leeswijzer

Dit hoofdstuk geeft een beschrijving van de specifieke groepen medewerkers die in het kader van het beloningsbeleid kunnen worden onderscheiden.

2.3 Alle medewerkers

Tenzij anders vermeld, gelden de regelingen uit dit beloningsbeleid voor alle medewerkers die werkzaam zijn onder verantwoordelijkheid van de ASR Groep (ASR Nederland N.V. (inclusief de Bijlage II-ondernemingen) en de Bijlage I-ondernemingen).

Naast de onderverdeling van groepen medewerkers ten behoeve van het beloningsbeleid, worden binnen de ASR Groep ook andere onderverdelingen gehanteerd. Zo kunnen medewerkers worden ingedeeld in functies en salarisgroepen voor arbeidsvoorwaardendoelinden.

2.4 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 ASR Groep gebruik van de selectieregels zoals uiteengezet in Bijlage V. Deze selectieregels zijn opgesteld in lijn met de juridische en technische vereisten die van toepassing zijn op de verschillende groepsmaatschappijen binnen de ASR Groep.³

2.5 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

³ EBA-criteria ten aanzien van identified staff voor banken en beleggingsondernemingen zoals gepubliceerd door de European Banking Authority op 18 juni 2020, 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.

2.6 Dagelijks beleidsbepalers⁴

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.

Voor dagelijks beleidsbepalers zijn de vertrekvergoedingen gemaximeerd tot niet meer dan 100% van de vaste beloning op jaarbasis.

2.7 WNT-topfunctionarissen

De Wet normering topinkomens (WNT) geldt voor (semi-)publieke instellingen. Binnen de ASR Groep legt deze wet aanvullende beloningsrestricties op voor WNT-topfunctionarissen binnen het zorgverzekeringsbedrijf (ASR Aanvullende Ziektekostenverzekeringen N.V. en ASR Basis Ziektekostenverzekeringen N.V.). Deze beloningsrestricties behelzen onder meer een sectoraal maximum voor de bezoldiging en een maximering van vertrekvergoedingen.

2.8 Bestuurders en commissarissen⁵

Bestuurders zijn leden van de RvB. Commissarissen zijn leden van de RvC. In de context van het Groepsbeloningsbeleid en het ASR Beloningsbeleid wordt hiermee telkens bedoeld op de bestuurders en commissarissen van ASR Nederland N.V., tenzij dit expliciet anders wordt vermeld.

De voorschriften die specifiek van toepassing zijn op bestuurders en commissarissen van ASR Nederland N.V. worden in beginsel ook toegepast op bestuurders en commissarissen van groepsmaatschappijen behoudens specifieke afwijking.

2.9 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 ASR Groep zijn geen veelverdieners. In het vervolg van dit beloningsbeleid zal deze groep dan ook niet aan bod komen.

2.10 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 zoals opgenomen in BIJLAGE IV (Bijlage IV-ondernemingen) binnen de ASR Groep worden verleend of op haar zakelijke gedrag, ongeacht het type cliënten.

Definitie MiFID II medewerkers

Onder relevante personen wordt in de zin van MiFID II verstaan 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 werknemers 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

⁴ Met medewerkers in de context van dit beloningsbeleid worden ook dagelijks beleidsbepalers bedoeld.

⁵ Met medewerkers in de context van dit beloningsbeleid worden ook bestuurders bedoeld.

Binnen dit beloningsbeleid worden deze relevante personen binnen de Bijlage IV-ondernemingen aangeduid als MiFID II-medewerkers. In aanvulling op hetgeen in dit beleid is bepaald gelden ten aanzien van deze groep medewerkers de regels uit de MiFID II – gedelegeerde verordening welke tevens zijn opgenomen in dit beloningsbeleid.

Bijlage IV-ondernemingen dienen zelf vast te stellen welke personen binnen de organisatie kwalificeren als MiFID II-medewerkers.

Uitgangspunten

De beloning van MiFID II medewerkers wordt zo opgezet 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.

De directie van de beleggingsonderneming is verantwoordelijk voor de dagelijkse implementatie van het beloningsbeleid en de monitoring van de compliance risico's in verband met het beleid dat van toepassing is op MiFID II - medewerkers.

2.11 Verkoopmedewerkers

Verkoopmedewerkers zijn medewerkers die direct de volgende producten of diensten aanbieden aan klanten: 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 klanten te handelen en op het gebied van verkoopdoelen of ander gebied geen regeling te treffen die werknemers 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.

3. Beloningscomponenten in het wettelijke kader

3.1 Introductie

De totale beloning van medewerkers wordt onderscheiden in een vaste en een variabele beloning. De wet kent geen derde categorie beloningscomponenten. 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 om de uitgangspunten van dit beloningsbeleid te bevorderen.

3.2 Leeswijzer

De invulling door ASR Nederland N.V. binnen de in dit hoofdstuk beschreven kaders is opgenomen in hoofdstuk 5. In dit hoofdstuk worden de wettelijke kaders geschetst, zoals die gelden voor de ASR Groep.

In paragraaf 3.3 wordt het beleid ten aanzien van de vaste beloning uiteengezet. In paragraaf 3.4 worden de regels met betrekking tot de passende verhouding tussen vaste en variabele beloning beschreven. Paragraaf 3.5 en 3.6 ziet op de allocatie van toeslagen als vaste of variabele beloning. Paragraaf 3.7 beschrijft het beleid op het gebied van (allocatie van) vertrekvergoedingen. Tot slot worden in paragraaf 3.8 de kaders voor het pensioenbeleid kort toegelicht. In hoofdstuk 4 worden de kaders voor variabele beloning voor de ASR Groep nader uitgewerkt.

3.3 Vaste beloning

De vaste beloning weerspiegelt in de eerste plaats de relevante werkervaring en organisatorische verantwoordelijkheid van de medewerker. Deze werkervaring en verantwoordelijkheid zijn uiteengezet in het relevante functieprofiel.

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.

Indien aandelen of andere financiële instrumenten waarvan de waarde afhankelijk is van de waarde van de onderneming bestanddeel vormen van de vaste beloning van een medewerker, moeten deze gedurende een periode van ten minste 5 jaar na verwerving worden aangehouden.

3.3.1 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 ASR 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.

3.4 Passende verhouding vaste en variabele beloning

Voor alle medewerkers bedraagt de totale variabele beloning niet meer dan 20% van de totale vaste beloning van de betreffende medewerker op jaarbasis. Deze verhouding wordt hierna ook wel aangeduid als de "Bonuscap van 20%". Hiermee zijn de vaste en variabele componenten van de totale beloning voldoende evenwichtig verdeeld. Daarbij is het aandeel van de vaste component in het totale beloningspakket op deze wijze groot genoeg om een volledig flexibel beleid te voeren inzake variabele beloning. Dit behelst tevens de mogelijkheid om geen variabele beloning toe te kennen of uit te betalen.

In afwijking van de Bonuscap van 20%, kan in in uitzonderlijke gevallen aan een individuele medewerker, niet zijnde een medewerker die een controlefunctie verricht of zich rechtstreeks bezighoudt met het verlenen van financiële diensten aan consumenten,⁶ een hogere variabele beloning worden toegekend, tot ten hoogste 100% van de jaarlijkse vaste beloning. Dit is alleen mogelijk:

- voor medewerkers die in hoofdzaak werkzaamheden binnen Nederland⁷ verrichten en wier beloning niet uitsluitend uit een cao volgt; en
- indien de gemiddelde variabele beloning van alle medewerkers in bovengenoemde groep niet hoger is dan 20% van de totale vaste beloning van deze medewerkers op jaarbasis.

In hoofdstuk 4 wordt nader ingegaan op de kaders voor variabele beloning.

3.5 Allocatie van toeslagen (allowances)

Toeslagen zijn bijkomende betalingen of vergoedingen die worden uitgekeerd bovenop het basissalaris en (voor zover van toepassing) de direct prestatie-gerelateerde variabele beloning. Ook toeslagen behoren ofwel tot de categorie vaste dan wel tot de categorie variabele beloning. Voor de allocatie van toeslagen als vast of variabel wordt bezien of deze toeslagen behoren tot de categorieën van toeslagen die als vast worden gekwalificeerd (paragraaf 3.6).

3.6 Toeslagen (allowances) die als vast worden gekwalificeerd

Twee categorieën van toeslagen kunnen kwalificeren als vaste beloning. Toeslagen die niet binnen deze categorieën passen, worden gekwalificeerd als variabele beloning.⁸

- **Collectieve toeslagen die deel uitmaken van het gangbare arbeidsvoorwaardenpakket.**
Deze toeslagen kwalificeren als vaste beloning, indien zij voldoen aan de criteria voor vaste beloning opgesomd in paragraaf 3.3.
Hiertoe behoren ook bijkomende beloningscomponenten voor grote aantallen medewerkers of medewerkers in specifieke functies, op basis van vooraf vastgestelde selectiecriteria, waaronder bijvoorbeeld toeslagen ten aanzien van gezondheidszorg, kinderopvang, evenredige reguliere pensioenbijdragen bovenop de verplichte pensioenbijdragen en mobiliteitstoelagen.
- **Individuele toeslagen die gekoppeld zijn aan de rol, functie of de verantwoordelijkheid van de medewerker binnen de organisatie.**
Deze toeslagen kwalificeren als vaste beloning, indien zij voldoen aan de criteria zoals genoemd in paragraaf 3.3, en daarbij:
 - de toeslag toegekend blijft zolang de verantwoordelijkheden en bevoegdheden van die rol, functie of organisatorische verantwoordelijkheid niet zodanig wijzigen dat de medewerker in feite een andere rol, functie of de verantwoordelijkheid binnen de organisatie krijgt;

⁶ 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 klant, al dan niet op diens verzoek, informeren over bijvoorbeeld de samenstelling of de werking van een financieel product, zonder dat de klant daarbij wordt geadviseerd, hebben inhoudelijke klantcontact.

⁷ Voor medewerkers die in hoofdzaak hun werkzaamheden buiten Nederland verrichten gelden eveneens ruimere mogelijkheden voor het toekennen van variabele beloning.

⁸ Hierbij zijn in verband met de huidige arbeidsvoorwaardenregelingen binnen de ASR Groep buiten beschouwing gelaten: toeslagen die verplicht zijn op grond van nationaal recht en expat-toeslagen. Voor zover dergelijke toeslagen (in de toekomst) wel binnen de ASR Groep van toepassing zouden zijn, worden deze gealloceerd als vast of variabel op grond van de toepasselijke richtsnoeren. [NB: zie: paragraaf 118-119 EBA Guidelines]

- het bedrag van de toeslag niet afhankelijk is van enige andere factoren dan het vervullen van een bepaalde rol of functie of het dragen van een bepaalde verantwoordelijkheid binnen de organisatie; en
- iedere andere medewerker die dezelfde rol of functie vervult of dezelfde verantwoordelijkheid binnen de organisatie draagt en die in een vergelijkbare situatie verkeert, recht zou hebben op een vergelijkbare toeslag.

3.7 Vertrekvergoeding

Ook een vertrekvergoeding is ofwel vast dan wel variabel. Een vertrekvergoeding is vast, indien 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 kantonrechtersformule en eventuele andere formules neergelegd in sociale plannen. Daarnaast komt de ASR 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 (hoofdstuk 4).

Een vertrekvergoeding wordt slechts uitgekeerd indien 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.

- De arbeidsrelatie wordt (voortijdig) beëindigd op initiatief van de medewerker, tenzij dit het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de onderneming.
- Er is sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten in de vervulling van zijn functie door de medewerker en/of een dringende reden voor ontslag op staande voet.
- De medewerker zegt op en gaat elders binnen de ASR Groep werkzaamheden verrichten.

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.

3.8 Pensioenbeleid en discretionaire pensioenbijdragen

Het pensioenbeleid 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).

Discretionaire pensioenbijdragen zijn verhoogde pensioenuitkeringen die aan een medewerker worden verleend, bovenop de pensioenbijdragen op grond van de toepasselijke pensioenregeling. Discretionaire pensioenbijdragen kwalificeren als variabele beloning en dienen als zodanig te voldoen aan de Bonuscap van 20% en de overige vereisten voor toekenning en uitbetaling van variabele beloning (hoofdstuk 4).

4. Groepsbeloningsbeleid: kaders voor variabel belonen

4.1 Introductie

In dit hoofdstuk worden de kaders voor het variabel belonen van het Groepsbeloningsbeleid uiteengezet.

Groepsbeloningsbeleid

Bijlage I-ondernemingen kunnen een eigen beloningsbeleid voeren en hun eigen arbeidsvoorwaardenregelingen hanteren. Het beloningsbeleid van deze dochters moet passen binnen de in dit beleid beschreven kaders.

ASR Beloningsbeleid

In hoofdstuk 5 wordt het specifieke beleid van ASR Nederland N.V. toegelicht. Dit geldt voor ASR Nederland N.V., Bijlage II-ondernemingen en Bijlage IV-ondernemingen. Dit beleid past in ieder geval binnen de in dit hoofdstuk beschreven kaders.

4.2 Leeswijzer

In paragraaf 4.3 worden de kaders voor variabele beloning omschreven en worden enkele specifieke vormen van variabele beloning behandeld, waaronder retentievergoedingen en welkomstbonussen. In het vervolg van dit hoofdstuk (paragraaf 4.4 tot en met 4.6) wordt het groepsbeleid uiteengezet ten aanzien van de minimumvereisten die worden gesteld aan variabele beloning (voor zover variabele beloning binnen de ASR Groep wordt gehanteerd).

Een deel van deze vereisten geldt enkel voor bepaalde groepen medewerkers. Dit zal per onderdeel worden vermeld.

4.3 Variabele beloning

Variabele beloning weerspiegelt in de eerste plaats een duurzaam en voor risico's gecorrigeerd rendement en daarnaast de extra prestaties die zijn geleverd naast de prestaties die staan beschreven in de functieomschrijving.

4.3.1 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 4.4 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 enkel onder nadere (wettelijke) voorwaarden worden toegekend, met voorafgaande schriftelijke toestemming van DNB of AFM.

Het betreft de volgende voorwaarden.

- 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 niet tot gevolg heeft 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.

4.3.2 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 ASR 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 wel 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.

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

- Prestatiecriteria (paragraaf 4.4)
- Wijze van uitbetaling (paragraaf 4.5)
- Risico aanpassing (paragraaf 4.6)

4.4 Prestatiecriteria

Alle medewerkers

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 consumenten, de kwaliteit van de dienstverlening aan klanten en zijn in lijn met de bedrijfsstrategie, doelstellingen (inclusief de duurzaamheidsstrategie), waarden en langetermijnbelangen van de onderneming en de betreffende groepsmaatschappij of dochteronderneming, waaronder de risicomanagementstrategie, 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 genomen worden.

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 ASR 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 controle functies. Het gaat er daarbij om dat de prestaties gekoppeld zijn aan de specifieke functieinhoud.

Identified staff

Bij bovenstaande passen de prestatiecriteria voor identified staff in een meerjarenkader, afgestemd op de tijdshorizon van de bedrijfscyclus en de bedrijfsrisico's van de onderneming dan wel de groepsmaatschappij of dochteronderneming waarbij de medewerker werkzaam is.

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 voornamelijk gebaseerd op functiespecifieke controledoelen. Zij zijn slechts gedeeltelijk gebaseerd op marktgerelateerde ondernemingsdoelen, zoals omzet, resultaten op aandelen, leningen of groei van 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 zijn de volgende 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 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 rechtvaardige 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 Bijlage IV-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 houden Bijlage IV-ondernemingen 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 worden vastgesteld die de relevante personen aanmoedigen zich voor de belangen van de cliënt in te zetten;
- 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.

Verkoopmedewerkers

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

In aanvulling op de algemene beginselen in dit beloningsbeleid zijn de volgende uitgangspunten ten aanzien van de beloning en in het bijzonder de prestatiecriteria van toepassing op Verkoopmedewerkers:

- beloning is niet uitsluitend gekoppeld aan een kwantitatief streefcijfer voor het aanbieden of verstrekken van (bank)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.

4.4.1 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/carrièremogelijkheden, 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.

4.5 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 4.5.1) en anderzijds op de timing van de uitbetaling (paragraaf 4.5.2).

4.5.1 Instrumenten

Ten minste 50% van zowel het uitgestelde als het direct uitgekeerde deel van de variabele beloning bestaat uit een afgewogen mix van financiële instrumenten.⁹ Voor medewerkers werkzaam voor alternatieve beleggingsinstellingen (ten tijde van deze versie: ASR Vermogensbeheer N.V. en ASR Real Estate B.V.) zijn deze instrumenten verbonden aan de alternatieve beleggingsinstellingen zelf. Over de uitstelperiode wordt geen dividend of rente over de instrumenten uitgekeerd.

4.5.2 Uitstelregeling en retentiebeleid

Een gedeelte van de variabele beloning 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 4.6.2). Na de uitstelperiode en 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.

⁹ 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.

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)

4.6 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 (initiële) toekenning van de variabele beloning ex ante risicoaanpassing toegepast (paragraaf 4.6.1). Vervolgens wordt aan het eind van de uitstelperiode (of bij pro-rata uitkering: aan het eind van de pro rata ingekorte uitstelperiode) getoetst of de malus moet worden toegepast (paragraaf 4.6.2). Na uitkering wordt de variabele beloning teruggevorderd, indien daar aanleiding toe is (paragraaf 4.6.3).

4.6.1 Ex ante risicoaanpassing

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

Bonus pool

Er wordt voor 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. In dit kader wordt, voor zover van toepassing, een conservatief beleid gevoerd, dat strookt met de ECB-Dividend aanbeveling en ECB Banken brief met betrekking tot het voeren van een prudent (dividend- en) beloningsbeleid.

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.

4.6.2 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 dat:

- de medewerker niet heeft voldaan aan passende normen inzake bekwaamheid en correct gedrag;
- de medewerker verantwoordelijk was voor gedragingen die ertoe hebben geleid dat de financiële positie van de onderneming aanmerkelijk is verslechterd;

- c. uitkering ertoe zou leiden dat de kapitaalbasis, toetsingsvermogen, solvabiliteitsmarge of eigen vermogen van ASR Nederland N.V. of een relevante dochter onderneming of groepsmaatschappij niet langer solide zou zijn; en de uitkering niet zou stroken met een conservatief beleid zoals bedoeld in de ECB-Dividend aanbeveling en ECB Banken brief met betrekking tot het voeren van een prudent (dividend- en) beloningsbeleid, indien en voorzover van toepassing; of
- d. uitkering van de beloning naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid of onaanvaardbaar zou zijn.

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

4.6.3 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 dat:

- a. de medewerker niet heeft voldaan aan passende normen inzake bekwaamheid en correct gedrag;
- b. de medewerker verantwoordelijk was voor gedragingen die ertoe hebben geleid dat de financiële 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.

4.7 Introductie van nieuwe producten of diensten door Bijlage IV-ondernemingen

Bijlage IV-ondernemingen 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. Ondernemingen dienen dit op passende wijze te documenteren.

4.8 Belangen conflicten

Bijlage I, Bijlage II en Bijlage IV ondernemingen dienen beleid te hanteren ter voorkoming van belangenconflicten conform van toepassing zijnde wet- en regelgeving. Specifiek ten aanzien van het belonen van medewerkers erkent ASR Groep dat er sprake kan zijn van mogelijke belangenconflicten. Om de belangen van consumenten, cliënten of deelnemers 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 ASR 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.

4.9 Integratie duurzaamheidsrisico's

Voorzover Bijlage I, Bijlage II en Bijlage IV ondernemingen vermogensbeheer diensten verlenen, beleggingsproducten of beleggingsverzekeringen ontwikkelen of aanbieden, of hierover adviseren dient in het gevoerde beloningsbeleid rekening gehouden te worden met risicofactoren in verband met gebeurtenissen op ecologisch, sociaal of governancegebied. Waar mogelijk dienen prestatiecriteria rekening te houden met deze duurzaamheidsrisicofactoren. Dit kan bijvoorbeeld tot uitting komen in prestatiecriteria ten aanzien van productontwikkeling.

5. ASR Beloningsbeleid

5.1 Introductie

In dit hoofdstuk wordt het ASR Beloningsbeleid nader toegelicht. Uitgangspunt is dat binnen het ASR Beloningsbeleid een ondernemingsbrede variabele beloningsregeling niet past. Dit is ook de reden dat deze (met ingang van 1 juli 2014) niet langer wordt toegekend.

De voorschriften uit het Groepsbeloningsbeleid (hoofdstuk 4) zijn ook van toepassing op het ASR Beloningsbeleid (hoofdstuk 5), tenzij in het ASR Beloningsbeleid uitdrukkelijk daarvan wordt afgeweken.

5.2 Leeswijzer

Eerst wordt ingegaan op specifieke groepen medewerkers (paragraaf 5.3). Daarna komt de marktcompetitiviteit van de totale beloning kort aan de orde (paragraaf 5.4). In paragraaf 5.5 is de integratie van duurzaamheid opgenomen. Voorts worden in paragraaf 5.6 de vaste maandelijksse toeslagen kort besproken. In paragraaf 5.7 wordt nader ingegaan op incidentele/specifieke variabele beloning en in paragraaf 5.8 op de malus en claw back. In paragraaf 5.9 worden kort de retentievergoeding, gegarandeerde variabele beloning, welkomstbonus en buy-out besproken en in 5.10 het pensioenbeleid. Ten slotte gaat paragraaf 5.11 in op de bezoldiging van bestuurders en commissarissen.

5.3 Specifieke groepen medewerkers

In hoofdstuk 2 zijn de specifieke groepen medewerkers waar het juridisch en toezichtskader (paragraaf 1.4.) aanvullende regels voor beschrijft opgenomen. Binnen ASR Nederland N.V. wordt (op grond van interne regels) nog een specifieke groep medewerkers onderscheiden; senior en hoger managers. Medewerkers die behoren tot het senior management zijn de medewerkers die zijn ingedeeld in salarisgroepen 22, 23 en 24. Tot het hoger management behoren de medewerkers uit salarisgroepen 13 tot en met 15.

Een aantal medewerkers binnen het senior management en sommige medewerkers binnen het hoger management vallen tevens binnen de groep identified staff (paragraaf 2.4).

5.4 Marktcompetitiviteit totale beloning

De marktcompetitiviteit van de totale beloning van alle medewerkers die vallen onder de reikwijdte van het ASR Beloningsbeleid wordt door middel van een vergelijking met de relevante vergelijkingsgroep beoordeeld. De Remuneratiecommissie houdt periodiek in de gaten of de keuze van de vergelijkingsgroepen nog steeds adequaat is of aanpassing behoeft. Eens per drie jaar wordt door een extern adviesbureau een marktvergelijking (beloningsbenchmark) uitgevoerd, met uitzondering van de marktvergelijking voor de RvB (dit wordt nader toegelicht in paragraaf 5.11).

Het ASR Beloningsbeleid kent als uitgangspunt dat het gemiddelde niveau van de totale beloning juist onder de mediaan van de voor de onderneming relevante vergelijkingsgroep ligt. Voor enkele functies binnen ASR Vermogensbeheer en ASR Real Estate is Asset Management de relevante vergelijkingsgroep.

Voor de overige medewerkers bestaat de relevante vergelijkingsgroep uit de algemene markt. Deze vergelijkingsgroepen passen bij de kernwaarden en de visie van de onderneming en de uitgangspunten van het beloningsbeleid.

5.5 Integratie duurzaamheid in ASR Beloningsbeleid

De individuele doelstellingen die onderdeel zijn van de beloning van werknemers houden rekening met de bedrijfsdoelstellingen die ASR Nederland N.V. jaarlijks vaststelt. Onderdeel daarvan is het maken van afspraken hoe ASR Nederland N.V. een rol kan spelen op het gebied van duurzaam en maatschappelijk verantwoord ondernemen. ASR Nederland N.V. ziet haar grootste impact binnen drie thema's: klimaatverandering en energietransitie, vitaliteit en duurzame inzetbaarheid, financiële zelfredzaamheid en inclusiviteit.

Op basis van deze thema's wordt waar mogelijk invulling gegeven aan het uitgangspunt dat het beloningsbeleid niet aanzet tot het nemen van buitensporige risico's in verband met gebeurtenissen op ecologisch, sociaal of governancegebied die een negatief effect kunnen hebben op de ontwikkeling van een financieel product (zoals bijvoorbeeld de waarde van een belegging).

5.6 Vaste maandelijkse toeslag

Sinds 1 juli 2014 wordt geen ondernemingsbrede variabele beloning meer gehanteerd. Alle medewerkers die op deze datum in dienst waren van ASR Nederland N.V. 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 buitendiensttoeslag, een vastgoedtoeslag 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 toeslagen (arbeidsmarkttoeslagen en/of persoonlijke toeslagen).

Alle bovengenoemde toeslagen voldoen aan de voorwaarden uit paragrafen 3.3 en 3.6 en kwalificeren daarmee als vaste beloning.

5.7 Incidentele/ specifieke variabele beloning: Boter-bij-de-vis

Personele reikwijdte

De Boter-bij-de-vis is een kleine beloning voor een specifieke, extra prestatie die door de medewerker is geleverd. Deze beloning kan bestaan uit geld of een andere beloning (bijvoorbeeld een cadeaubon). De Boter-bij-de-vis geldt niet voor identified staff.

Prestatiecriteria en maximale verhouding tot vaste beloning

De Boter-bij-de-vis wordt toegekend, indien de medewerker een specifieke, extra prestatie heeft geleverd, bovenop de taken en verantwoordelijkheden die volgen uit zijn functieomschrijving. De Boter-bij-de-vis wordt enkel uitgekeerd op voordracht van de leidinggevende na voorafgaande toestemming van de human resourcefunctie. De human resourcefunctie 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 bedrijfsonderdeel, alsmede van de resultaten van de onderneming als geheel;
- zowel financiële als (ten minste 50%) niet-financiële criteria worden gehanteerd; en
- niet aanmoedigen tot het nemen van buitensporige risico's of misleiding bij het verkopen van producten.

Tezamen met eventuele overige variabele beloningscomponenten, bedraagt de Boter-bij-de-vis maximaal 20% van de totale vaste beloning op jaarbasis.

5.8 Ex ante risicoaanpassing, malus en claw back

5.8.1 Algemeen

In overeenstemming met het Groepsbeloningsbeleid past ASR Nederland N.V. de ex ante en ex post risicoaanpassing toe op de variabele beloning.

5.8.2 Ex ante risicoaanpassing

De human resourcefunctie (Directeur Human Resources) past op basis van input van de controlefuncties de ex ante risicoaanpassing toe, in overeenstemming met paragraaf 4.6.1.

5.8.3 Malus

- Een besluit tot toepassing van de malus wordt, in overeenstemming met paragraaf 4.6.2. genomen door: de RvC, op voorstel van de Remuneratie Commissie en op basis van input van de human resourcefunctie en de controlefuncties, indien het bestuurders betreft; of
- de RvB, op basis van input van de human resourcefunctie en de controlefuncties, indien het de overige medewerkers betreft.

5.8.4 Claw back

Een besluit tot toepassing van de claw back wordt, in overeenstemming met paragraaf 4.6.3. genomen door: de RvC, op voorstel van de Remuneratie Commissie en op basis van input van de human resourcefunctie en de controlefuncties, indien het bestuurders betreft; of de RvB, op basis van input van de human resourcefunctie en de controlefuncties, indien het de overige medewerkers betreft.

5.9 Bijzondere beloningsvormen

Hieronder worden de retentievergoedingen, de gegarandeerde variabele beloning, de welkomstbonus en de buy-out besproken.

5.9.1 Retentievergoedingen

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

5.9.2 Gegarandeerde variabele beloning; welkomstbonus en buy-out

ASR Nederland N.V. kent geen gegarandeerde variabele beloning, anders dan binnen de grenzen genoemd in Hoofdstuk 4 paragraaf 4.3.2 van dit beloningsbeleid en wordt enkel toegekend na voorafgaande toestemming van de Directeur Human Resources.

5.10 Pensioenbeleid

Het pensioenbeleid voor alle medewerkers die vallen onder de reikwijdte van het ASR Beloningsbeleid is vastgelegd in de Pensioenregelingen ASR Nederland en wordt uitgevoerd door ASR Levensverzekering N.V. Alle medewerkers van a.s.r. (inclusief de leden van de RvB) nemen deel aan Het Andere Pensioen, een beschikbare premieregeling. Er wordt een premiestaffel gehanteerd, die gebaseerd is op 1% rekenrente en de minimale franchise van € 14.544,- (2021). Het pensioengevend inkomen is gemaximeerd op € 112.189,- (2021). De medewerkers betalen een eigen bijdrage van 4,5% van de pensioengrondslag. Voor medewerkers ingedeeld in salarisgroep 13 en hoger 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.

5.11 Bezoldiging bestuurders en commissarissen

Uitgangspunten

ASR Nederland N.V. heeft als uitgangspunt dat de samenleving haar ervaart als een nuttige verzekeraar die verantwoordelijk omgaat met de aan haar toevertrouwde middelen en de omgeving waarin zij werkt. Met dit gegeven zijn voor het beloningsbeleid de volgende vier perspectieven gebruikt als basis.

1. Het organisatieperspectief: in lijn met hoe a.s.r. zich als onderneming presenteert.
2. Het intern perspectief: consistentie in het interne loongebouw.
3. Het extern perspectief: getoetst aan de externe markt.
4. Het stakeholders perspectief: rekening houdend met de opvattingen van verschillende stakeholdergroepen ten aanzien van beloning; klant, aandeelhouder, medewerker, samenleving.

- Klant: een begrijpelijk beloningsbeleid in relatie tot (de positie van) a.s.r.
- Aandeelhouder: alignment met de lange termijn belangen van aandeelhouders, zonder perverse prikkels.
- Medewerker: een begrijpelijk beloningsbeleid in relatie tot (de positie van) a.s.r.
- Samenleving: een begrijpelijk beloningsbeleid in relatie tot (de positie van) a.s.r.

Ad 1. Het organisatieperspectief

a.s.r. vindt dat de samenleving mag verwachten dat a.s.r. een nuttige verzekeraar is die verantwoordelijk omgaat met de aan a.s.r. toevertrouwde middelen en de omgeving waarin wordt gewerkt. Ten aanzien van de beloning van het bestuur mag de samenleving verwachten dat deze past bij het karakter van a.s.r. en dat het beloningsbeleid en de hoogte van de beloning van de bestuurders vanuit dat perspectief uitlegbaar zijn.

Om deze reden is er geen variabele beloningsregeling. a.s.r. is van mening dat een dergelijke regeling niet in lijn is met de cultuur van de onderneming. Ook is hierbij rekening gehouden met het maatschappelijk sentiment ten aanzien van variabele beloning in de financiële sector.

Ad 2. Het intern perspectief

Alle medewerkers van a.s.r. hebben een salaris op basis van functiezwaarte aan de hand van een indeling in salarisschalen die in stappen doorlopen wordt. De beloning van de leden van de RvB wordt ook 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 dit maximum juist onder de mediaan van de externe referentiegroep.

Ad 3. Het extern perspectief

a.s.r. biedt al haar medewerkers een marktconform salaris. De marktconformiteit van het salaris wordt getoetst aan de hand van een referentiegroep. De referentiegroep van de RvB bevat alleen Nederlandse organisaties, waarvan een belangrijk deel met een maatschappelijk karakter, te onderscheiden naar vergelijkbare Nederlands beursgenoteerde ondernemingen en Nederlandse financiële instellingen waaronder verzekeraars. 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 marktkapitalisatie¹⁰ en het aantal medewerkers. 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 referentiegroep van de overige medewerkers bestaat uit de algemene markt. De referentiegroep voor enkele functies binnen Group Asset Management en Real Estate is Asset Management.

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

De 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.

¹⁰ Voor marktkapitalisatie geldt een range van 0,25 – 4. Ten aanzien van de omzet en medewerkers geldt een range van 0,4 – 2,5.

Ad 4. Het stakeholderperspectief

De opzet van het beloningsbeleid is getoetst aan de visies van aandeelhouders, klanten, medewerkers en de samenleving. Voor een voorstel tot wijziging van het beloningsbeleid zal hierover met verschillende stakeholders worden gesproken. In het beloningsbeleid wordt zoveel als mogelijk rekening gehouden met de opvattingen en belangen van deze verschillende stakeholdergroepen.

Periodieke toets

De 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.

Aandelenparticipatie

Aanvullend op het beloningsbeleid committeren de leden van de RvB zich tot een aandelenparticipatie van 75% voor de CEO en 50% voor de overige leden van het laatst geldende bruto salaris. Dit belang zal binnen een periode van maximaal 7 jaar worden bereikt. De aandelen a.s.r. – voor zover de aankoop heeft plaatsgevonden via het aandelenplan voor medewerkers a.s.r. – moeten minimaal 5 jaar worden vastgehouden (blokkeringsperiode). Deze periode geldt per aankoop en wordt per aankoopmoment (tranche) geadministreerd.

De aandelen kunnen slechts worden verkocht voor zover het doelvermogen en de blokkeringsperiode dit toelaten. Bij uitdiensttreding van het RvB lid blijft de 5 jaar blokkeringsperiode gelden, maar kan na het verstrijken daarvan het aandelenbelang vrij worden verkocht.

RvB

De beloning van leden van de RvB van ASR Nederland N.V. is vast, er geldt geen variabele beloningsregeling. In uitzonderlijke gevallen kan er – in lijn met Hoofdstuk 4 – een specifieke (variabele) beloning worden toegekend, zoals een eventuele welkomstbonus.

Hieronder volgt een weergave van de belangrijkste kenmerken van de bezoldiging van de leden van de RvB:

Uitgangspunten beleid	Vier perspectieven
Salarisniveau	Salarisniveau gebaseerd op salarisschaal (70% tot 100%)
	Het maximum van de salarisschaal ligt juist onder de mediaan.
	De cao van a.s.r. is van toepassing op de leden van de RvB voor wat betreft de loonindexering.
	De RvC beoordeelt jaarlijkse of er, aanvullend op de stijging conform de cao loonindex, aanleiding is voor een salarisstijging van de leden van de RvB binnen de salarisschaal. Als de RvC hier gebruik van maakt, zal deze stijging tussen de 0% en 6% bedragen.
Benchmark	Een groep van Nederlandse organisaties, waarvan een belangrijk deel met een maatschappelijk karakter, te onderscheiden naar vergelijkbare Nederlands beursgenoteerden ondernemingen en Nederlandse financiële instellingen waaronder verzekeraars.
	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 (omzet, marktkapitalisatie en aantal medewerkers).
	Alle beloningsdata van de organisaties in de referentiegroep dient individueel gepubliceerd te zijn.
	De mediaan wordt vastgesteld met een conversiefactor van 0.5 van variabel naar vast salaris voor de bedrijven in de referentiegroep die een variabele beloningscomponent hebben.
	De benchmark wordt eens per 2 jaar uitgevoerd.
	Elke 2 jaar toets salarisschaal aan interne loongebouw.
	Het beleid wordt eens per 4 jaar voorgelegd aan de AvA en in geval van materiële wijziging.
	Aanvullend op beloningsbeleid

Participatie	Individuele afspraak per 1 januari 2020
	CEO 75% van het laatst geldende bruto jaarsalaris
	Overige leden 50% van het laatst geldende bruto jaarsalaris
	Te bereiken binnen maximaal 7 jaar
	5 jaar blokkeringsperiode voor zover de aankoop van aandelen a.s.r. heeft plaatsgevonden via het aandelenplan voor medewerkers a.s.r.
	Fiscale korting van 18,5%, vanwege de 5 jaar blokkeringsperiode

De leden van de RvB zijn werkzaam op basis van een overeenkomst van opdracht voor onbepaalde tijd. Deze opdrachtovereenkomsten eindigen van rechtswege zodra de betrokkenen geen lid van de RvB meer zijn. Voorts kunnen de opdrachtovereenkomsten (tussentijds) worden opgezegd. ASR Nederland N.V. 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 opdrachtovereenkomsten en met inachtneming van dit Groepsbeloningsbeleid en ASR Beloningsbeleid. Tevens bevatten de opdrachtovereenkomsten een regeling voor ontslag wegens een zogeheten change of control.

RvC

De beloning van leden van de RvC van ASR Nederland N.V. is vast, er geldt geen variabele beloningsregeling.

Bij het bepalen van het bezoldigingsniveau 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 nagestreeft.

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

Hieronder volgt een overzicht van de bezoldiging:

Type beloning	bezoldiging
	(€)
Raad van Commissarissen	
Voorzitter	50.000
Lid	35.000
Audit & Risico Commissie	
Voorzitter	15.000
Lid	10.000
Remuneratiecommissie	
Voorzitter	10.000
Lid	5.000
Selectie- en Benoemingscommissie	
Voorzitter	10.000
Lid	5.000

6. Publicatie

Hieronder worden de rapportageverplichtingen van ASR Nederland N.V. kort weergegeven. Voor banken en beleggingsondernemingen (instellingen) gelden aanvullende specifieke rapportageverplichtingen die daarna worden weergegeven.

Publicatieverplichtingen ASR Nederland N.V.

1a. Bestuursverslag ("remuneratierapport")

ASR Nederland N.V. neemt jaarlijks een beschrijving in haar bestuursverslag op van haar beloningsbeleid. Deze beschrijving van het beloningsbeleid wordt ook op de website gepubliceerd doordat het bestuursverslag deel uitmaakt van de (overige) jaarlijkse verslaggeving die op de website openbaar wordt gemaakt (zie onderdeel 1c). De beschrijving van het beloningsbeleid (het onderdeel van het bestuursverslag dat ook wel het remuneratierapport wordt genoemd) vindt plaats met inachtneming van alle openbaarheidsvereisten uit wet- en regelgeving met betrekking tot beloningen. Vanaf boekjaar 2019 neemt ASR Nederland N.V. de beschrijving van het bezoldigingsbeleid en de informatie over bezoldiging van de individuele leden van de RvB en de RvC (ook) op in het remuneratierapport (zie onderdeel 1c). De informatie die hierin wordt opgenomen overlapt in belangrijke mate met de informatie die op grond van de verplichtingen uit hoofde van andere wet- en regelgeving moet worden gepubliceerd. In het remuneratierapport worden ten minste de volgende elementen opgenomen.

- Het aantal veelverdieners, alsmede het bedrijfsonderdeel waarvoor zij in hoofdzaak werkzaamheden verrichten. Onder "veelverdieners" wordt conform art. 1:120 Wft verstaan: de werkzame natuurlijke personen die een totale jaarlijkse bezoldiging ontvangen van \geq EUR 1 miljoen.
- Het jaarlijks aan natuurlijke personen werkzaam onder haar verantwoordelijkheid uitgekeerde bedrag aan variabele beloningen.
- Ten aanzien van de leden van de RvB en RvC worden de openbaarheidsvereisten uit wet- en regelgeving en overige van toepassing zijnde regelingen gevolgd:
 - De bepalingen uit de Code die onder meer voorschrijven dat in het remuneratierapport verslag gedaan wordt van de wijze waarop het beloningsbeleid in het afgelopen boekjaar in de praktijk is gebracht, hoe de uitvoering van dit beloningsbeleid bijdraagt aan lange termijn waardecreatie en van de (wijzigingen in de) beloningsverhoudingen binnen ASR Nederland N.V. Verder dient in het remuneratierapport te worden opgenomen dat scenarioanalyses van mogelijke uitkomsten van de variabele beloningscomponenten en de gevolgen daarvan voor de beloning van bestuurders in overweging zijn genomen, op welke wijze de eventueel door bestuurders ontvangen variabele beloningen bijdragen aan lange termijn waardecreatie, en de redenen van eventueel door (voormalige) bestuurders ontvangen ontslagvergoedingen; en
 - De bepaling uit de Code waarin is voorgeschreven dat, voorafgaand aan de AvA waarin de benoeming van een nieuwe bestuurder is geagendeerd, op de website de belangrijkste elementen van de overeenkomst van de desbetreffende aspirant-bestuurder dienen te worden gepubliceerd (en bij niet-naleving daarvan gemotiveerd opgave moet worden gedaan met inachtneming van de daarover geldende bepalingen in de Code).

1b. Toelichting op de geconsolideerde jaarrekening

ASR Nederland N.V. neemt in de toelichting op de (geconsolideerde) jaarrekening (op basis van de IFRS) het volgende op:

- De geaggregeerde remuneratie van "key management personnel" gezamenlijk, waarbij de geaggregeerde remuneratie van (voormalige) leden van de RvB en RvC gezamenlijk in een afzonderlijke categorie worden vermeld.

1c. Remuneratierapport

ASR Nederland N.V. stelt jaarlijks een duidelijk en begrijpelijk remuneratierapport op. De vereiste informatie wordt opgenomen in het bestuursverslag (zie onderdeel 1a).

Het remuneratierapport wordt aan de jaarlijks te houden AvA voorgelegd ter adviserende stemming. Op grond van de wettelijke regeling dient het remuneratierapport na afloop van de AvA openbaar te worden gemaakt op de website van de vennootschap. ASR Nederland N.V. voldoet hieraan doordat het remuneratierapport deel uitmaakt van de (overige) jaarlijkse verslaggeving en – daardoor – reeds voorafgaand aan de AvA op de website openbaar wordt gemaakt. De informatie in het remuneratierapport blijft gedurende tien jaar op de website van de vennootschap toegankelijk.

Het remuneratierapport bevat een overzicht van alle bezoldigingen die in het boekjaar aan individuele leden van de RvB en de RvC zijn toegekend of verschuldigd. In het remuneratierapport wordt toegelicht hoe met de vorige adviserende stemming van de AvA rekening is gehouden.

In het remuneratierapport komen ten aanzien van ieder individueel lid van de RvB en de RvC ten minste de volgende onderwerpen aan de orde:

- Het totale bedrag aan bezoldigingen uitgesplitst naar onderdeel;
- Het relatieve aandeel van de vaste en variabele bezoldigingen;
- De wijze waarop het totale bedrag van de bezoldiging strookt met het bezoldigingsbeleid en bijdraagt aan de langetermijnprestaties van de vennootschap;
- De wijze waarop de door of vanwege de vennootschap gestelde financiële en niet-financiële doelen zijn toegepast;
- De jaarlijkse verandering in de bezoldiging over ten minste vijf boekjaren, de ontwikkeling van de prestaties van de vennootschap en de gemiddelde bezoldiging, uitgaande van een volledige werkweek, van de werknemers van de vennootschap die geen bestuurder zijn gedurende deze periode, gezamenlijk gepresenteerd op een wijze die vergelijking mogelijk maakt;
- De bezoldiging die in het boekjaar ten laste is gekomen van dochtermaatschappijen of andere maatschappijen die door ASR Nederland N.V. zijn geconsolideerd;
- Het aantal toegekende en aangeboden aandelen en aandelenopties en de belangrijkste voorwaarden voor uitoefening van de rechten;
- De gehele of gedeeltelijke terugvordering van een bonus als bedoeld in artikel 2:135 lid 8 BW;
- Eventuele afwijking van het besluitvormingsproces voor de uitvoering van het bezoldigingsbeleid, bedoeld in artikel 2:135a lid 6 onder h BW;
- Eventuele afwijking van het bezoldigingsbeleid, bedoeld in artikel 2:135a lid 4 BW, met een toelichting van de aard van de uitzonderlijke omstandigheden, bedoeld in artikel 135a lid 5 BW, en met vermelding van de specifieke onderdelen waarvan wordt afgeweken; en
- De overige in artikel 2:383c tot en met artikel 2:383e BW genoemde informatie voor zover die informatie niet reeds vereist is op grond van dit lid, waaronder – kort gezegd – de uitsplitsing van de remuneratie per individueel lid van de RvB en RvC moet worden verstaan.

2. SFCR-Report

- In het verslag dat ASR Nederland N.V. op basis van Solvency II op de website openbaar dient te maken ("SFCR-Report"), wordt ook opgenomen 'informatie over het beloningsbeleid en de beloningspraktijken wat het bestuurlijke, beleidsbepalende of toezichthoudende orgaan, en, tenzij anders vermeld, de werknemers betreft' opgenomen. Deze informatie omvat:
 - (i) de beginselen van het beloningsbeleid, met een toelichting bij het relatieve gewicht van de vaste en variabele beloningscomponenten;
 - (ii) informatie over de individuele en collectieve prestatiecriteria op basis waarvan rechten op aandelenopties, aandelen of variabele beloningscomponenten worden toegekend; en
 - (iii) een beschrijving van de voornaamste kenmerken van aanvullende pensioen- en vervroegde-uittrekingsregelingen voor de leden van het bestuurlijke, beleidsbepalende of toezichthoudende orgaan en voor anderen die sleutelfuncties vervullen. ASR Nederland N.V. neemt deze informatie op door ofwel te verwijzen naar (de informatie opgenomen in) het hierboven genoemde remuneratierapport dat deel uitmaakt van het bestuursverslag, ofwel deze informatie – als zelfstandig leesbare informatie – uit het in het SFCR-Report over te nemen.

Voor zover mogelijk geschieden alle openbaarmakingen ten aanzien van het beloningsbeleid en de beloningspraktijken binnen ASR Nederland N.V. in één medium of op één locatie, te weten in het van het bestuursverslag deel uitmakende renumeratierapport (met voor wat betreft de informatie over de remuneratie van “key management personnel” een verwijzing naar de toelichting op de geconsolideerde jaarrekening). De informatie in het SFCR-Report wordt “stand alone” gepubliceerd.

Specifieke – aanvullende – publicatieverplichtingen ASR Bank N.V.

3. Pillar 3 rapportage ASR Bank N.V. (door middel van een verwijzing naar de Remuneratie Disclosure van ASR Nederland N.V.)

Naast voornoemde verplichtingen die gelden voor ASR Nederland N.V., gelden voor banken en belegginsondernemingen (instellingen) aanvullende publicatieverplichtingen, op grond waarvan ASR Nederland N.V., voor zover van toepassing, verplicht is – groepsbreed – over ten minste de volgende aspecten te rapporteren:

- Informatie over hoe de vereisten uit wet- en regelgeving over beloningsbeleid en variabele beloning zijn toegepast op identified staff, met inbegrip van informatie over hoe de vereisten voor de selectie van identified staff zijn toegepast en welke additionele criteria zijn gebruikt bij deze selectie.
- Het aantal identified staff, uitgesplitst naar bedrijfsonderdeel, senior management en andere identified staff, met een toelichting bij eventuele significante wijzigingen.
- Informatie over het besluitvormingsproces voor de vaststelling van het beloningsbeleid, alsmede over het aantal vergaderingen van de Remuneratie Commissie gedurende het boekjaar, inclusief informatie over de samenstelling en het mandaat van de Remuneratie Commissie, (indien van toepassing) de externe adviseur op wie een beroep is gedaan bij de vaststelling van het beloningsbeleid en de rol van relevante belanghebbenden.
- Een beschrijving van de wijze waarop met huidige en toekomstige risico's van het beloningsbeleid rekening is gehouden en de wijze waarop beloning eventueel – achteraf – met het oog op de prestaties van de instelling op lange termijn kunnen worden aangepast.
- Informatie over het verband tussen beloning en prestaties, waaronder de belangrijkste doelstellingen, de groepen medewerkers voor wie is voorzien in variabele beloning in het beloningsbeleid.
- De belangrijkste kenmerken van het beloningssysteem, met inbegrip van informatie over de voor prestatiebeoordeling en risicocorrectie gehanteerde criteria, het uitstelbeleid en de criteria voor definitieve verwerving.
- De vastgestelde verhouding(en) tussen vaste en variabele beloning.
- Informatie over de prestatiecriteria op basis waarvan aandelen, opties of variabele beloningscomponenten worden toegekend.
- De belangrijkste parameters en de motivering voor elk variabel beloningssysteem en voor eventuele andere niet-contante beloningen.
- Geaggregeerde kwantitatieve informatie over de beloning, uitgesplitst per bedrijfsonderdeel, interne controlefuncties en zogenoemde corporate functies.
- Geaggregeerde kwantitatieve informatie over de beloning, uitgesplitst naar hoger leidinggevend personeel en identified staff, met opgave van de volgende gegevens.
 - Beloningsbedragen voor het boekjaar, uitgesplitst naar vaste en variabele beloning, en het aantal begunstigden.
 - Bedragen en vormen van variabele beloning, uitgesplitst naar contant geld, aandelen en aan aandelen verbonden instrumenten en overige.
 - Bedragen van uitstaande uitgestelde beloning, uitgesplitst naar verworven en niet-verworven gedeelten.
 - De bedragen van uitgestelde beloning die gedurende het boekjaar zijn toegekend, uitbetaald en verminderd vanwege aanpassingen aan de prestatie.
 - Nieuwe betalingen bij indiensttreding en ontslag toegekend gedurende het boekjaar, en het aantal begunstigden.
 - De bedragen van betalingen bij ontslag toegekend gedurende het boekjaar, het aantal begunstigden en het hoogste bedrag toegekend aan een individu.
- Het aantal veelverdieners (bezoldiging \geq EUR 1 miljoen), uitgesplitst naar beloningsschalen

van EUR 500.000 (voor beloningen tussen EUR 1 miljoen en EUR 5 miljoen) en EUR 1 miljoen (voor beloningen \geq EUR 5 miljoen), alsmede het bedrijfsonderdeel waarvoor zij in hoofdzaak werkzaamheden verrichten.

De geaggregeerde kwalitatieve en kwantitatieve informatie over beloningen en het beloningsbeleid van instellingen waarop deze paragraaf van toepassing is dienen te worden opgenomen en uitgesplitst conform de in de herziene Pillar 3 opgenomen tabellen (REMA, REM1, REM2 en REM3). Indien een instelling het beloningsbeleid van ASR Nederland N.V. toepast en over dat beloningsbeleid informatie is opgenomen in het bestuursverslag van ASR Nederland N.V. (remuneratierapport) en in de door ASR Nederland N.V. gepubliceerde Remuneratie Disclosure, wordt in het Pillar 3 rapport van de instelling (terug)verwezen naar deze rapportages voor een beschrijving van dat beloningsbeleid.

7. Governance

7.1 Introductie

Bij het opstellen, vaststellen, uitvoeren en controleren van het Groepsbeloningsbeleid en het ASR Beloningsbeleid zijn verschillende organen, commissies en (controle)functies van ASR Nederland N.V. die voor de uitvoering van dit beleid ook actief zijn binnen de gehele ASR Groep betrokken. Dit hoofdstuk beschrijft de taak- en verantwoordelijkheidsverdeling tussen deze organen, commissies en (controle)functies ten aanzien van het beloningsbeleid. Hierbij staat centraal dat de zorg voor een beheerst beloningsbeleid gezamenlijk en in nauwe samenwerking wordt gedragen. De eindverantwoordelijken houden rekening met de input van de relevante commissies en (controle)functies die hen ondersteunen en informeren, zowel vanuit ASR Nederland N.V. als vanuit de verschillende bedrijfsonderdelen, en groepsmaatschappijen die onderdeel uitmaken van de ASR Groep.

7.2 Leeswijzer

De taken en verantwoordelijkheden die volgen uit de voorgaande hoofdstukken zijn in dit hoofdstuk in de paragrafen 7.4 - 7.9 op hoofdlijnen schematisch per orgaan, commissie en (controle)functie opgenomen. Hierbij zijn op de horizontale as de onderwerpen onderscheiden, zoals het beloningsbeleid, de individuele beloning, de selectie van identified staff, waar nodig onderverdeeld per relevante groep medewerkers. Op de verticale as is de aard van de taken en verantwoordelijkheden ten aanzien van deze onderwerpen weergegeven, zoals opstellen, vaststellen, controleren of het doen van een voorstel.

Waar hierna wordt gesproken over organen, commissies en (controle)functies, wordt bedoeld op de organen, commissies en (controle)functies van ASR Nederland N.V. die tevens actief zijn binnen de gehele ASR Groep, tenzij expliciet anders is vermeld.

De leden van de verschillende organen, commissies en (controle)functies van ASR Nederland N.V. op het niveau van de Bijlage I en Bijlage II ondernemingen zijn betrouwbaar en geschikt. Dit is voor ASR Nederland N.V. en de Bijlage II ondernemingen vastgelegd in het Beleid betrouwbaarheid en geschiktheid.

7.3 Uitgangspunten governance cyclus beloningsbeleid

De volgende algemene uitgangspunten liggen ten grondslag aan de nadere invulling van de taken en verantwoordelijkheden van de verschillende organen, commissies en (controle)functies die betrokken zijn bij het opstellen, uitvoeren en het monitoren van dit beleid zoals dat is weergegeven hierna in de paragrafen 7.4 -7.9 en in de reglementen van de RvB en RvC.

Op groepsniveau

ASR Nederland N.V. is als groepshoofd verantwoordelijk voor het invoeren en naleven van dit beleid ten aanzien van alle medewerkers in alle groepsmaatschappijen die onder de prudentiële consolidatie vallen van de ASR Groep. ASR Nederland N.V. is voorts verantwoordelijk voor de consistentie van het Groepsbeloningsbeleid en de juiste tenuitvoerlegging hiervan. ASR Nederland N.V. hanteert de volgende uitgangspunten in haar governance om deze verantwoordelijkheid te borgen:

- De Human Resourcefunctie voert de regie over dit beleid en coördineert het opstellen en evalueren hiervan binnen de gehele ASR Groep;
- De RvB stelt het beleid ten behoeve van de ASR Groep vast nadat dit beleid, voor zover het betrekking heeft op het senior management, is goedgekeurd door de RvC; De RvB stelt het beleid 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 van alle groepen medewerkers.
- De RvC keurt de selectie van identified staff goed voordat deze worden vastgesteld.
- De Remuneratie Commissie bereidt de besluitvorming over het beleid voor;
- De AvA beslist ten aanzien van het beloningsbeleid van de RvB en kan aan de leden van de RvC een bezoldiging toekennen;

- De RvC beslist op basis van een voorstel van de Remuneratie Commissie ten aanzien van de vaststelling van de individuele beloning van leden van de RvB; bij het formuleren van het voorstel over de beloning van leden van de RvB neemt de Remuneratie Commissie kennis van de visie van de individuele bestuurders met betrekking tot de hoogte en structuur van hun eigen beloning.
- 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 op individueel dochter – en groepsniveau bij de implementatie en uitvoering van dit beleid in de gehele ASR Groep.
- ASR Nederland N.V. draagt er als moeder en consoliderende instelling zorg voor dat er op het niveau van de Bijlage –I ondernemingen of Bijlage –II ondernemingen een separate Remuneratie Commissie, Selectie en Benoemings Commissie of ARC-commissie of enige andere commissie of functie wordt ingesteld wanneer dat wettelijk vereist is.

Op individueel niveau

De vergunninghoudende Bijlage-I, Bijlage-II en Bijlage-IV ondernemingen zijn zelfstandig verplicht om een beloningsbeleid te voeren overeenkomstige toepasselijke wet- en regelgeving. Deze ondernemingen dienen hieraan te voldoen door naleving van dit groepsbeleid. De uitgangspunten voor de toepasselijke governance die zowel de verantwoordelijkheid van het groepshoofd als de groepsmaatschappijen waarborgen zijn de volgende:

- Het is de verantwoordelijkheid van de besturen en toezichhoudende organen van de Bijlage-I ,Bijlage-II en Bijlage-IV ondernemingen om zorg te dragen voor tijdige en correcte uitvoering van dit beleid op het individuele niveau van deze ondernemingen;
- De taken en verantwoordelijkheden zoals die schematisch beschreven zijn in de paragrafen 7.4 - 7.9 voor de organen, commissies en controlefuncties op het niveau van ASR Nederland N.V. dienen voor zover mogelijk overeenkomstig toegepast te worden op de vergelijkbare niveaus van de Bijlage-I ,Bijlage-II en Bijlage-IV ondernemingen. Waarbij het volgende in acht dient te worden genomen:
 - De besturen en waar relevant de toezichhoudende organen of de algemene vergadering van aandeelhouders van de Bijlage-I ,Bijlage-II en Bijlage-IV ondernemingen kunnen voor de vaststelling van dit beleid (of onderdelen daarvan) de besluitvorming op het niveau van ASR Nederland N.V. hieromtrent bekrachtigen;
 - De statutaire directie en RvC (voor zover ingesteld) van de Bijlage-I ,Bijlage-II en Bijlage-IV ondernemingen dienen uitdrukkelijk zelfstandig (op solo-niveau) het selectieproces van identified staff te doorlopen en dienen ASR Nederland N.V. van input te voorzien om aan haar verplichtingen ten aanzien van deze selectie te kunnen voldoen;
 - De statutaire directie en de RvC (voor zover ingesteld) van Bijlage IV- ondernemingen keuren het beloningsbeleid goed nadat advies hieromtrent is ingewonnen van de compliancefunctie.
 - Bijlage-I ,Bijlage-II en Bijlage-IV ondernemingen verrichten de onafhankelijke centrale toetsing op individuele basis. De toezichhoudende organen op deze niveaus zijn hiervoor verantwoordelijk. De toezichhoudende organen van de dochter en groepsmaatschappijen rapporteren de uitkomsten van deze toetsing aan de RvC van ASR Nederland N.V.
 - Voor de verschillende vergunninghoudende Bijlage-I ,Bijlage-II en Bijlage-IV ondernemingen gelden uiteenlopende publicatieverplichtingen. Aan deze publicatieverplichtingen kan – en wordt bij voorkeur – toepassing gegeven door het openbaar maken van de verplichte informatie inzake remuneratie en remuneratie beleid in één medium of op één locatie, met – indien nodig – kruisverwijzingen naar andere documenten.
- De besturen, toezichhoudende organen, commissies en controlefuncties op individueel dochter- en groepsniveau voorzien de vergelijkbare organen, commissies en controlefuncties op het niveau van ASR Nederland N.V. tijdig van alle input die noodzakelijk is voor de tijdige en correcte uitvoering van dit beleid op het niveau van ASR Nederland N.V., waarbij de Human Resource functie van ASR Nederland N.V. een coördineerde rol vervult.
- Eventuele afwijkingen of wijzigingen te aanzien van de uitvoering van dit beleid of het hanteren van een afwijkende governancecyclus vereisen de uitdrukkelijke en voorafgaande instemming van de RvB en de RvC.

7.4 Algemene vergadering van aandeelhouders (AvA)

De AvA heeft beslisbevoegdheden ten aanzien van het beloningsbeleid van de RvB en de beloning van de leden van de RvC. Het beloningsbeleid van de RvB (en RvC) zal (minimaal) eens per vier jaar ter stemming worden voorgelegd aan de AvA. Daarnaast wordt de AvA geïnformeerd door middel van het bestuursverslag van ASR Nederland N.V. over de beloning van individuele bestuurders zoals vastgesteld door de RvC.

AvA	Beloningsbeleid t.a.v.:	Individuele beloning van:
	RvB	Commissarissen
Vaststellen	Vaststellen	Vaststellen

7.5 Raad van commissarissen (RvC)

De RvC heeft beslissingsbevoegdheid ten aanzien van de vaststelling van de individuele beloning van leden van de RvB. Daarnaast draagt de RvC verantwoordelijkheden inzake en houdt toezicht op de tenuitvoerlegging van het beloningsbeleid ten aanzien van alle groepen medewerkers. De RvC keurt de beginselen van het beloningsbeleid en de selectie van identified staff goed voordat deze worden vastgesteld. Tevens keurt de RvC wijzigingen in het beloningsbeleid goed en eventuele materiele vrijstellingen ten aanzien van afzonderlijke werknemers.

Raad van commissarissen	Beloningsbeleid t.a.v.:			Individuele beloning	Selectie identified staff
	RvB	Senior management (salaris-groep 22-23-24)	Alle medewerkers		
Vaststellen / voorstellen	Voorstellen (na advisering OR) vaststellen en toezien op de beloning	-		<ul style="list-style-type: none"> Bestuurders: vaststellen prestatiecriteria en beloning Bestuurders en commissarissen van groepsmaatschappijen die tevens lid zijn van de RvB of RvC van ASR Nederland N.V.: vaststellen beloning Identified staff: voorstellen beloning Bestuurders: besluiten over toepassing malus en clawback 	Vaststellen
	<ul style="list-style-type: none"> Vaststellen remuneratierapport Aanstellen externe beloningsadviseur voor benchmarking 				
Goedkeuren	-	Goedkeuren	Het beloningsbeleid en wijzigingen daarin; Materiele vrijstellingen voor afzonderlijke medewerkers		<ul style="list-style-type: none"> Beleid Materiële vrijstellingen van of wijzigingen op het vastgestelde beleid en bestudeert en bewaakt het effect hiervan zorgvuldig, zowel op groepsniveau als op individueel niveau van groepsmaatschappijen.
Verantwoordelijk voor:	<ul style="list-style-type: none"> Uitvoering; Evaluatie. 	-		-	<ul style="list-style-type: none"> Betrokkenheid bij het ontwerp van de zelfbeoordeling; Waarborging aanwijzingsproces; Toetsing vastgestelde beleid en wijzigt dit waar nodig.
	<ul style="list-style-type: none"> Vaststellen en Up-to-date houden van het beloningsbeleid Periodieke toetsing algemene uitgangspunten 				
					<ul style="list-style-type: none"> Beperken en identificeren belangenconflicten, door onder meer vaststelling van objectieve toetsingscriteria op basis van het interne verslagleggingssysteem, passende controles en het vierogen beginsel; Voorkomen belangenconflicten voor medewerkers in controlefuncties; Documenteren beloningsbeleid. Bijhouden documentatie over het besluitvormingsproces (bijv. notulen van relevante vergaderingen, relevante verslagen en andere relevante documenten) en over de redenering achter het beloningsbeleid.
Toezicht:	Toezicht op: <ul style="list-style-type: none"> Uitvoering Naleving beloningsbeleid en beloningspraktijken met governancestructuur, bedrijfscultuur, risicobereidheid en toepasselijke wet- en regelgeving; Uitvoering controle naleving verbod persoonlijke hedgingstrategieën; Ten minste jaarlijkse centrale en onafhankelijke interne beoordeling tenuitvoerlegging (audit). 			Identified staff en controle functies: toezicht op vaststellen prestatiecriteria	Toezicht (doorlopend en periodiek)
Wie informeren?	-			AvA (tijdig over ieder besluit omtrent vaststelling of wijziging t.a.v. bestuurders)	-

7.5.1 Commissies van de RvC

De RvC heeft een audit- en risicocommissie ("ARC Commissie"), een Selectie- en Benoemings Commissie en een Remuneratiecommissie. Deze commissies worden door de RvC uit zijn midden in- en samengesteld. De (gehele) RvC blijft verantwoordelijk voor besluiten, ook als deze zijn voorbereid door een commissie. De taken, samenstelling, deskundigheid, onafhankelijkheid en organisatie van de commissies van de raad van commissarissen zijn nader omschreven in hun reglementen, opgenomen in drie bijlagen bij het reglement van de RvC.

7.5.2 Remuneratiecommissie

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

Meer dan de helft van de leden van de RvC en de Remuneratiecommissie is onafhankelijk in de zin van de Code. Noch de voorzitter van de RvC, noch één van de (voormalige) leden van de RvB, is voorzitter van de Remuneratiecommissie. De leden van de Remuneratiecommissie beschikken over voldoende kennis, ervaring en bekwaamheid om kundig te kunnen oordelen over zaken aangaande het beloningsbeleid en de invloed van het beloningsbeleid op de risico's, het kapitaal en de liquiditeit van de onderneming als geheel, ASR Nederland N.V. en de verschillende bedrijfsonderdelen en groepsmaatschappijen binnen de ASR Groep.

Remuneratie Commissie	Beloningsbeleid	Individuele beloning van:		Selectie identified staff
		Identified staff	Bestuurders	
Vorbereiden, ondersteunen en adviseren RvB/RvC	<ul style="list-style-type: none"> Vorbereiden voorstellen en besluiten omtrent beloningsbeleid en individuele beloning door RvC en RvB, waarbij de remuneratiecommissie in ieder geval kennis neemt van de visie van leden van de RvB over de hoogte en structuur van de eigen beloning, dit betreft onder meer het (minimaal) eens per vier jaar toetsen van het beloningsbeleid aan de vier perspectieven en daarnaast wordt periodiek een marktvergelijking uitgevoerd. Vorbereiden vaststellen remuneratierapport 			
Verantwoordelijk voor:	<ul style="list-style-type: none"> Ten minste ieder jaar onderwerpen van beloningsbeleid en de beloningspraktijken aan een onafhankelijke centrale interne toetsing 			
(in het bijzonder) controleren	<ul style="list-style-type: none"> Opname van mechanismen voor ex ante en ex post risicoaanpassing Overeenstemming met en aanmoediging beheerst en effectief risicomanagement Werkingsmechanismen en systemen die zijn ingevoerd om te waarborgen dat het beloningssysteem naar behoren rekening houdt met alle soorten risico's, liquiditeit en kapitaalniveaus; Overeenstemming met strategie, doelen, corporate cultuur, waarden en langetermijnbelangen Reactie beloningsbeleid en beloningspraktijken op externe en interne gebeurtenissen en uitvoeren back-tests van criteria die worden gebruikt voor het bepalen van de toekenning en risicoaanpassing vooraf op basis van werkelijke risicore resultaten (scenariotoetsing) Benoeming externe beloningsadviseurs door RvC 	Behalen prestatiecriteria	Noodzaak voor toepassing van malus en claw back	-
Toezicht op en aanbevelingen aan:	-	Toezicht op individuele beloning hogere leidinggevenden in controlefuncties en aanbeveling aan RvC over de opzet van beloningspakket en de daarin vastgelegde te betalen beloningsbedragen aan hogere medewerkers in controlefuncties.	-	-

7.5.3 Selectie en Benoemingscommissie

De Selectie- en Benoemingscommissie ondersteunt en adviseert de RvC bij zijn taken en verantwoordelijkheden ten aanzien van i) het opstellen van selectiecriteria en benoemingsprocedures inzake leden van de RvB en RvC, (ii) de periodieke beoordeling van de omvang en samenstelling van de RvB en de RvC en het doen van een voorstel voor een profielschets van de RvC, (iii) de periodieke beoordeling van het functioneren van individuele leden van de RvB en RvC en de rapportage hierover aan de RvC, (iv) het opstellen van een plan voor de opvolging van leden van de RvB en RvC, (v) het doen van voorstellen voor (her)benoemingen en (vi) het toezicht op het beleid van de RvB inzake selectiecriteria en benoemingsprocedures voor het hoger management.

Meer dan de helft van de leden van de Selectie- en Benoemingscommissie is onafhankelijk in de zin van de Code. De leden van de Selectie- en Benoemingscommissie beschikken over voldoende kennis, ervaring en bekwaamheid om kundig te kunnen oordelen over zaken aangaande selectie, benoeming en beoordeling van leden van de RvC en RvB alsmede senior management.

7.5.4 ARC

Onverminderd de taken van de Remuneratiecommissie en de Selectie- en Benoemingscommissie onderzoekt de Audit- en Risicocommissie (ARC) ter ondersteuning van het invoeren van gedegen beloningsbeleid en –praktijk of de prikkels die uitgaan van het beloningssysteem rekening houden met risico, kapitaal, liquiditeit en de waarschijnlijkheid en de spreiding in de tijd van winstverwachtingen. Ook levert de ARC input voor de selectie van identified staff.

ARC	Beloningsbeleid	Selectie identified staff
Input leveren	Input over prikkels die uitgaan van het beloningssysteem	Input
Beoordelen	Prikkels die uitgaan van het beloningssysteem (risico's, kapitaal, liquiditeit voldoende meegewogen?)	-

7.6 Raad van bestuur (RvB)

De RvB heeft beslisbevoegdheden en verantwoordelijkheden ten aanzien van het beloningsbeleid voor alle medewerkers, met uitzondering van de RvB zelf en de RvC. Ook stelt de RvB de individuele beloning van de senior managers (salarisgroepen 22-23-24) vast.

Raad van Bestuur	Beloningsbeleid t.a.v.:	Individuele beloning van:	Selectie identified staff
	Alle medewerkers	Identified staff (m.u.v. RvB en RvC) en overige SM (salarisgroep 22-23-24)	
Vaststellen	Vaststellen	Vaststellen prestatiecriteria en beloning Alle medewerkers (m.u.v. bestuurders): besluiten over toepassing malus en clawback	
Goedkeuren			<ul style="list-style-type: none"> Selectieproces/criteria Inclusief ontwerp zelfbeoordeling kader
Verantwoordelijk voor:	<ul style="list-style-type: none"> Uitvoering Evaluatie Algemene beloningsverhoudingen Naleving door ASR Nederland N.V. en alle groepsmaatschappijen 		

7.7 Ondernemingsraad

De ondernemingsraad heeft een adviesrecht over het voorstel van het bezoldigingsbeleid van de RvB en de RvC dat ten minste ieder vier jaar door de AvA wordt vastgesteld.

Ondernemingsraad	Bezoldigingsbeleid RvB	Bezoldigingsbeleid RvC
Advisering	Advies aan de RvC alvorens het beloningsbeleid door de AvA wordt vastgesteld	Adviesrecht alvorens het beloningsbeleid door de AvA wordt vastgesteld

7.8 Controlefuncties (sleutelfuncties)

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

Medewerkers in controlefuncties beschikken over voldoende middelen, kennis en ervaring om hun taken met betrekking tot het beloningsbeleid te vervullen. Zij zijn onafhankelijk van de bedrijfseenheden waar zij toezicht op uitoefenen.

De controlefuncties hebben wanneer zij via de binnen de organisatie gebruikelijke route niet tot een oplossing kunnen komen vanuit hun functie een individuele escalatiemogelijkheid naar de RvC in het geval van een mogelijk conflict. Indien er een conflict is met de RvC zullen de controlefuncties escaleren aan de RvB.

7.8.1 Risicomangementfunctie

Risiko-management-functie	Beloningsbeleid t.a.v.:		Individuele beloning van:	Selectie identified staff
	Controlefuncties en identified staff	Alle medewerkers	Alle medewerkers	
Input leveren	<ul style="list-style-type: none"> Onafhankelijkheid andere controlefuncties Prestatiecriteria en doelstellingen (passend bij risicoprofiel; prikkels tot nemen onverantwoorde risico's) 	Input bij vaststellen criteria voor toepassing ex ante risicoaanpassing en ex post herbeoordeling	<ul style="list-style-type: none"> Vaststellen bonus pools en prestatiecriteria; Ex ante risicoaanpassing en ex post herbeoordeling variabele beloning 	Input
	<ul style="list-style-type: none"> Input ten behoeve van vaststelling dat beleid in overeenstemming is met de risicomangement strategie van de groep. 			
Beoordelen / controleren	-		<ul style="list-style-type: none"> Gegevens omtrent risicoaanpassing (en bijwonen vergaderingen Remuneratie en Selectie en Benoemings Commissie hierover) Naleving opgestelde risicoparameters voor toepassing malus 	Controleert lijst

7.8.2 Compliancefunctie

Compliance-functie	Beloningsbeleid t.a.v.:		Individuele beloning	Selectie identified staff
	Controle-functies	Alle mede-werkers		
Input leveren	Signaleren benodigde aanpassingen (tekstvoorstel) n.a.v. wet- en regelgeving, interne codes, risicobereidheid en onafhankelijkheid risicomangementfunctie		<ul style="list-style-type: none"> Vaststellen actie Riskfunctie ten aanzien van bonus pools en prestatiecriteria Ex ante risicoaanpassing en ex post herbeoordeling variabele beloning 	Opstellen / aanpassen lijst
Beoordelen / controleren	Compliance met wet- en regelgeving, interne codes en risicobereidheid		<ul style="list-style-type: none"> Naleving interne gedragscodes voor toepassing malus Aanwezigheid aanleiding om variabele beloning terug te vorderen (claw back) Naleving verbod op persoonlijke hedgingstrategieën 	-
	Onafhankelijkheid risicomangementfunctie	-		-

7.8.3 Auditfunctie

Auditfunctie	Beloningsbeleid	Individuele beloning
Input leveren	Tijdens Overleg Controlefuncties	Ex ante risicoaanpassing en ex post herbeoordeling variabele beloning
Beoordelen / controleren / valideren	<ul style="list-style-type: none"> Niveau: groepsmaatschappijen periodiek onafhankelijke controle op opzet en implementatie beloningsbeleid en (bewaking) effecten op risicoprofiel Groepsniveau: ten minste jaarlijks centrale controle van naleving wet- en regelgeving, groepsbeleid, procedures en interne regels 	-

7.9 Human resourcefunctie

De human resourcefunctie is zeer direct betrokken bij de uitvoering van het beloningsbeleid. Daarnaast coördineert de human resourcefunctie het opstellen en evalueren van het beloningsbeleid en geeft een voorzet voor de inhoud. Net als de controlefuncties levert de human resourcefunctie input voor de ex ante en ex post risicoaanpassing van variabele beloning.

Human resourcefunctie	Beloningsbeleid	Individuele beloning	Selectie identified staff
Input leveren	Opstellen, aanpassen en evaluatie	Ex ante risicoaanpassing en ex post herbeoordeling variabele beloning	Input op selectie
Uitvoeren	Verzamelen gegevens t.b.v. openbaarmaking; draagt zorg voor openbaarmaking	<ul style="list-style-type: none"> Consistente toepassing vastgestelde beloningsbeleid Toepassing vastgestelde malus en claw back Zorgdragen voor toezegging medewerkers naleving verbod hedging 	-
Coördineren en opstellen	Adviesproces controlefuncties Remuneratierapport (tekstvoorstel) (inclusief publicatie)	<ul style="list-style-type: none"> Adviesproces controlefuncties Prestatiecriteria vaststellen 	-

7.10 Controlefunctieoverleg

De controlefuncties en de human resourcefunctie werken actief en regelmatig samen. Zij wisselen informatie uit en geven input op elkaars werkzaamheden ten aanzien van het beloningsbeleid.

Controlefunctie-overleg	Beloningsbeleid	Individuele beloning van:		Selectie identified staff
		Identified staff	Alle medewerkers	
Input leveren	Input op opzet van het beloningsbeleid, overeenstemming met wet- en regelgeving, risicobeheer en -profiel	Input op ex ante en ex post risicoaanpassingen t.a.v. variabele beloning (voor zover van toepassing)		-
Controleren / aanvullen	Remuneratierapport	Prestatiecriteria	-	Selectie

Bijlage V: Selectieproces identified staff

1. 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 ASR 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 vastgesteld door de RvC.

2. Wettelijk kader

De belangrijkste regels worden gevormd door:

- Wet op het financieel toezicht (Wft)
- Regeling beheerst beloningsbeleid Wft 2017
- Europese regelgeving zoals de Richtlijn en Verordeningen Solvency II, CRD IV en CRR, MiFID II, ASR Real Estate B.V. en ASR Vermogensbeheer N.V., Regulatory Technical Standards (RTS) en AIFM-richtlijn. Voor de beheerders van alternatieve beleggingsinstellingen gelden de ESMA-richtsnoeren voor een goed beloningsbeleid
- Richtlijnen van DNB (open boek toezicht)

3. 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 unit.¹¹
- Categorie 4: Deelnemers Business Executive Committee en risicocomités ASR Groep
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 ASR Groep.
- Categorie 5: Deelnemers aan de PARP Board
Het 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 ASR Groep die het risicoprofiel van ASR Groep materieel kunnen beïnvloeden.
 - c. Medewerkers van wie de totale toegekende beloning op hetzelfde niveau van de Raad van Bestuur of het senior management ligt.
 - d. 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.

¹¹ CFRO.

ASR Nederland N.V.

Archimedeslaan 10
3584 BA Utrecht

www.asrnederland.nl