

# Hoofdpunten van het contract met de leden van de Raad van Bestuur van ASR Nederland N.V.

De leden van de Raad van Bestuur (hierna: 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. Dit document geeft inzicht in de belangrijkste elementen van de opdrachtovereenkomst:

- Tijdens de Algemene Vergadering van 22 mei 2019 is het beloningsbeleid per 1 januari 2020 vastgesteld. Conform dit beloningsbeleid ontvangen de leden van de RvB een vaste beloning. De cao van a.s.r. is van toepassing op de leden van de RvB voor wat betreft de loonindexering. Daarnaast doorlopen de leden van de RvB 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%). De RvC legt hierover verantwoording af in het jaarlijkse remuneratierapport (onderdeel van het Jaarverslag).
- Zoals vastgelegd in het beloningsbeleid van a.s.r. zal de beloningsverhouding tussen de beloning van de CEO en de mediaan van de beloning van de medewerkers bij a.s.r. te allen tijde minder zijn dan 20.
- Een pensioenregeling is onderdeel van de overige (secundaire) voorwaarden. De berekening van de jaarlijkse pensioenlasten is gebaseerd op de totale toegekende pensioenrechten tijdens een dienstverband bij a.s.r. De pensioenkosten zijn onder meer:
  - o Pensioenen op basis van een maximaal pensioengevend salarisplafond (€ 110.111, fiscaal maximum 2020)
  - o Compensatie voor het maximale pensioengevend salarisplafond (te gebruiken voor pensioenen naar keuze van de werknemer);
  - o Pensioenvoordelen gerelateerd aan historisch toegekende pensioenrechten;
  - o VPL (vervroegd pensioen en levenscyclus; 'VUT, Prepensioen en Levensloop').

Alle componenten van de beloning van de RvB worden meegenomen in de grondslag die wordt gebruikt voor de berekening van de pensioenuitkeringen. De leden van de RvB hebben dezelfde pensioenregeling als de medewerkers van a.s.r.

- De opzegtermijn voor de leden van de RvB bedraagt 3 maanden en voor a.s.r. bedraagt deze 6 maanden. De ontslagvergoeding bedraagt een bruto jaarsalaris. De ontslagvergoeding wordt niet toegekend in geval van faillissement van de onderneming. Een ontslagvergoeding die als variabel kan worden aangemerkt, wordt niet toegekend aan de beleidsbepalers van a.s.r. of aan banken en verzekeraars die deel uitmaken van de groep. In de volgende gevallen kan geen vaste of variabele ontslagvergoeding worden toegekend:
  - o Indien een arbeidsrelatie tussentijds wordt beëindigd op eigen initiatief van de werknemer, tenzij dit te wijten is aan ernstig verwijtbaar gedrag of nalatigheid van de onderneming;
  - o Bij ernstig verwijtbaar handelen of grove schuld van de medewerker bij de uitoefening van zijn of haar functie.
  - o Het contract voor diensten bevat ook een bepaling voor ontslag wegens controlewijziging.
- Tot slot heeft de RvC aanvullend op het beloningsbeleid met de leden van de RvB een bindende afspraak gemaakt dat zij zich committeren tot het opbouwen van een aandelenbezit in a.s.r. ter waarde van 75% voor de CEO en 50% voor de overige leden van het laatst geldende bruto jaarsalaris. Dit belang moet binnen een periode van maximaal 7 jaar worden bereikt (vanaf het moment van inwerkingtreding van het huidige beloningsbeleid dan wel vanaf het moment van indiensttreding indien dit een later moment betreft).



---

**ASR Nederland N.V.**

Archimedeslaan 10  
3584 BA Utrecht

[www.asrnl.com](http://www.asrnl.com)