

Remuneratie disclosure

a.s.r. groep 2021

Inhoudsopgave

1.	Governance	4
2.	Beloningsbeleid a.s.r. groep	4
2.1	Uitgangspunten	4
2.2	Belangrijkste kenmerken beloningssysteem	4
3.	Overige niet contante voordelen	5
4.	Kwantitatieve informatie	6
4.1	Identified staff	6
4.2	Bezoldigingsbeleid RvC	7

Inleiding

De remuneratie disclosure betreft de remuneratie van de bestuurders, de commissarissen en de (overige) medewerkers van de a.s.r. groep die zijn aangemerkt als 'identified staff' conform de selectiecriteria opgenomen in het beloningsbeleid.

De a.s.r. groep bestaat uit diverse financiële ondernemingen en is onder te verdelen in 2 subgroepen.

1. Ondernemingen die de geharmoniseerde arbeidsvoorwaardenregelingen van ASR Nederland N.V. hanteren (hierna a.s.r.).
2. Ondernemingen die eigen arbeidsvoorwaardenregelingen hanteren:
 - Van Kampen Groep Holding B.V. (en dochters) (hierna 'VKG')
 - Poliservice B.V. (hierna 'Poliservice')
 - Dutch ID B.V. (en dochters) (hierna 'Dutch ID')
 - Certitudo Investments B.V. (en dochters) (hierna 'Supergarant')
 - Corins B.V. (hierna 'Corins')
 - Anac, All-Finance Nederland Advies-Combinatie B.V. (hierna 'Anac')¹

Hetgeen in deze remuneratie disclosure is opgenomen, geldt voor beide subgroepen, tenzij expliciet anders aangegeven.

¹ De medewerkers van Anac zijn overgegaan naar Poliservice (per 1 juli 2021, 5 medewerkers) en VKG (per 1 januari 2022, overige medewerkers). De entiteiten van Anac bestaan nog.

1. Governance

De governance van het beloningsbeleid is opgenomen in het beloningsbeleid van de verschillende ondernemingen binnen de a.s.r. groep.

De Remuneratiecommissie van a.s.r. bestaat sinds 19 mei 2021 uit drie leden. In 2021 was de samenstelling als volgt:

- Gisella van Vollenhoven (voorzitter)
- Herman Hintzen
- Joop Wijn
- Kick van der Pol (tot 19 mei 2021)

De vergaderingen worden bijgewoond door de voorzitter van de RvB (behalve als het de RvB zelf betreft) en de directeur Human Resources en de secretaris van de vennootschap. Bij specifieke onderwerpen wordt gebruik gemaakt van de expertise van onafhankelijke adviseurs. In 2021 zijn externe adviseurs ingezet voor de evaluatie en actualisering van het beloningsbeleid en de beloningsbenchmarks. De Remuneratiecommissie is 5 keer bij elkaar gekomen in 2021. Jaarlijks doet zij verslag van haar activiteiten in het [Jaarverslag](#) van a.s.r. Voor meer informatie over de Remuneratiecommissie wordt verwezen naar het [Reglement van de RvC](#) van a.s.r.

2. Beloningsbeleid a.s.r. groep

2.1 Uitgangspunten

In hoofdstuk 1.3 van het gepubliceerde [beloningsbeleid](#) van de a.s.r. groep zijn de uitgangspunten opgenomen die in acht worden genomen. Op basis van de genoemde uitgangspunten worden doelstellingen geformuleerd op het gebied van individuele prestaties en gewenst gedrag.

2.2 Belangrijkste kenmerken beloningssysteem

2.2.1 Vaste beloning

Het vaste inkomen wordt bepaald door de functiezwaarte en de daaraan gekoppelde salarisgroep. De groei van het vaste inkomen is, binnen de kaders van de wet, gekoppeld aan de beoordeling van de algehele functie-uitoefening.

Bij a.s.r. en Poliservice is de salarisverhoging niet afhankelijk van het functioneren. De jaarlijkse salarisverhoging bij a.s.r. en Poliservice bedraagt 3% van het maximum van de salarisschaal (parttime naar rato) in het kalenderjaar voorafgaand aan het jaar van toekenning, zolang er ruimte is in de salarisschaal (en mits de medewerker voor 1 juli van het voorgaande jaar in dienst is getreden)².

2.2.2 Variabele beloning

In lijn met het beloningsbeleid bestaat de beloning van onze medewerkers enkel uit een vaste beloning, met uitzondering van een incidentele/specifieke vorm van variabele beloning: de boter bij de vis beloning (gratificatie) en enkele andere vormen van incidentele variabele beloning, toegekend in lijn met wet- en regelgeving. De malus en claw back worden indien aan de orde toegepast.

In het hiernavolgende worden de aanvullende onderneming-specifieke afspraken nader toegelicht.

² Voor 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.

Dutch ID

Specifieke medewerkers binnen Dutch ID komen in aanmerking voor een variabele beloning, in lijn met wet- en regelgeving. Dit is het gevolg van een overname (dan wel het betreft een uitgestelde betaling van een in het verleden toegekende variabele beloning), waarbij de rechten (en plichten) van de werknemers die als gevolg van een overname in dienst komen, gerespecteerd dienen te worden. Het is de intentie deze regeling om te zetten in een vaste component.

Supergarant

Specifieke medewerkers binnen Supergarant komen in aanmerking voor een variabele beloning, in lijn met wet- en regelgeving. Dit is het gevolg van twee overnames, waarbij de rechten (en plichten) van de werknemers die als gevolg van een overname in dienst komen, gerespecteerd dienen te worden. Per 1 januari 2022 is een regeling omgezet in een vaste component. Het is de intentie de andere regeling ook om te zetten in een vaste component.

3. Overige niet contante voordelen

a.s.r.

Conform de pensioentoezegging aan alle medewerkers binnen a.s.r. hebben ook de medewerkers behorend tot de identified staff vanaf 1 januari 2021 een pensioentoezegging op basis van een beschikbare premiereregeling. De pensioenleeftijd bedraagt 68 jaar. Het pensioengevend jaarinkomen is gemaximeerd op € 112.189. Het toekennen van discretionair pensioen is bij a.s.r. niet mogelijk.

Voor medewerkers die een pensioengevend inkomen hebben, dat boven het aangegeven maximum uitgaat en in schaal 12B, AM-12 of 13 of hoger zitten, wordt een regeling Netto Werknemerspensioen aangeboden. De deelname hieraan is vrijwillig.

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

Daarnaast geldt een aantal aanvullende secundaire arbeidsvoorwaarden zoals de leaseautoregeling. Voor meer informatie over het beloningsbeleid wordt verwezen naar de verantwoording in het [Jaarverslag](#) in de paragrafen Sustainable employer en Remuneration report.

Corins, VKG, Dutch ID, Supergarant, Poliservice en Anac

Alle medewerkers hebben een pensioentoezegging gebaseerd op een beschikbare premiereregeling. De pensioenleeftijd bedraagt 68 jaar. Het pensioengevend jaarinkomen is gemaximeerd op € 112.189. Het toekennen van discretionair pensioen is niet mogelijk.

4. Kwantitatieve informatie

4.1 Identified staff

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

In onderstaande tabellen zijn de bedragen van de medewerkers bij elkaar opgeteld en wordt het totaal bedrag weergegeven³. Bij de vaststelling van de hoogte van de vaste beloning is geen rekening gehouden met de werkgeversbijdrage in de pensioenpremie. Voor deze populatie is in 2021 geen malus of claw back toegepast.

Raad van Bestuur ⁴			
Beloning vast – variabel over 2021		€ x 1.000	Aantal
Vast		2.279	4
Variabel		0	0

Leven	Hoger leidinggevenden		Overigen	
Beloning vast – variabel over 2021	€ x 1.000	Aantal	€ x 1.000	Aantal
Vast	794	4	652	4
Variabel	0	0	0	0

Schade	Hoger leidinggevenden		Overigen	
Beloning vast – variabel over 2021	€ x 1.000	Aantal	€ x 1.000	Aantal
Vast	836	3	671	4
Variabel	0	0	0	0

Controlefuncties	Hoger leidinggevenden		Overigen	
Beloning vast – variabel over 2021	€ x 1.000	Aantal	€ x 1.000	Aantal
Vast	925	3	1.085	6
Variabel	0	0	0	0

Financiële (risk) functies	Hoger leidinggevenden		Overigen	
Beloning vast – variabel over 2021	€ x 1.000	Aantal	€ x 1.000	Aantal
Vast	721	2	681	3
Variabel	0	0	0	0

³ De betreffende identified staff medewerkers van Dutch ID en Supergarant komen niet in aanmerking voor de variabele beloning genoemd onder 2.2.2. Daarnaast zijn alle Identified staff leden van de a.s.r. groep op grond van het beloningsbeleid uitgesloten van een boter bij de vis (gratificatie).

⁴ In 2021 was de samenstelling van de RvB als volgt:
 - Jos Baeten (CEO)
 - Ingrid de Swart (COO/CTO)
 - Ewout Hollegien (CFO) – vanaf 1 december 2021
 - Annemiek van Melick (CFO) – tot 1 december 2021

Overige functies	Hooger leidinggeveden		Overigen	
Beloning vast – variabel over 2021	€ x 1.000	Aantal	€ x 1.000	Aantal
Vast	1.958	7	816	4
Variabel	0	0	0	0

Dochterondernemingen met een eigen beloningsbeleid en eigen arbeidsvoorwaardenregelingen	Hooger leidinggeveden		Overigen	
Beloning vast – variabel over 2021	€ x 1.000	Aantal	€ x 1.000	Aantal
Vast	0	0	2.914	14
Variabel	0	0	0	0

4.2 Bezoldigingsbeleid RvC

Naast a.s.r. hebben Dutch ID en Supergarant een RvC.

a.s.r.

Het bezoldigingsbeleid van de (groeps)RvC, inclusief de vergoeding, onkostenvergoeding en overige overeengekomen voorwaarden, is vastgesteld door de AvA 22 mei 2019. De vergoeding van de leden van de RvC is niet afhankelijk van de resultaten van a.s.r. en geen van de RvC leden heeft transacties in gewone aandelen in het kapitaal van de Vennootschap en daarvan afgeleide financiële instrumenten en schuldinstrumenten laten uitvoeren of uitgevoerd gedurende 2021.

De jaarlijkse vergoeding voor een lid van de RvC bedraagt per 1 juli 2019 € 35.000 en voor de voorzitter van de RvC € 50.000. De jaarlijkse vergoeding van een lid van de Audit- en Risicocommissie bedraagt € 10.000 en voor de voorzitter hiervan € 15.000. Voor de Nominatie & ESG Commissie en de Remuneratiecommissie bedraagt de vergoeding van een lid € 5.000 en voor de voorzitter € 10.000. De jaarlijkse vergoeding als lid van de RvC van ASR Basis/Aanvullende Ziektekostenverzekeringen N.V. is € 4.000. De RvB leden ontvangen geen vergoeding indien zij als RvC lid zijn benoemd bij een van de entiteiten binnen de a.s.r. groep. Voor details van de bezoldiging van de leden van de RvC wordt verwezen naar het [Jaarverslag](#) van a.s.r. (paragraaf 5.3).

Dutch ID

De RvC van Dutch ID BV bestaat uit drie leden. Twee daarvan zijn tevens werkzaam bij a.s.r. Een als lid van de RvB, de ander als directeur⁵. De leden werkzaam bij a.s.r. ontvangen geen vergoeding voor hun zetel in de RvC van Dutch ID. Het derde lid van de RvC ontvangt een vergoeding, gebaseerd op het bezoldigingsbeleid van de RvC van Dutch ID. Het bezoldigingsbeleid van de RvC van Dutch ID, inclusief de vergoeding, onkostenvergoeding en overige overeengekomen voorwaarden, is vastgesteld door de AvA. De vergoeding van het derde lid van de RvC is niet afhankelijk van de resultaten van Dutch ID. De jaarlijkse vergoeding bedraagt € 19.360.

Supergarant

De RvC van Supergarant bestaat uit vier leden⁶. Twee RvC leden zijn tevens werkzaam bij a.s.r. Een als lid van de RvB en een als directeur. Twee leden, waarvan een ook werkzaam is als directeur bij a.s.r., ontvangen een jaarlijkse vergoeding van € 12.000. De vergoeding is vastgesteld door de AvA en niet afhankelijk van de resultaten van Supergarant.

De RvC's van Dutch ID en Supergarant zijn per 28 december 2021 opgeheven.

⁵ De betreffende directeur is per 1 december 2021 benoemd als lid van de RvB

⁶ Per 1 september 2021 is een van de RvC leden afgetreden en bestond deze RvC (tot de opheffing per 28 september 2021) uit drie leden.

