

Bijlage bij agendapunt 3

—

Beloningsbeleid

Bijlage bij agendapunt 3 – Beloningsbeleid

Beloningsbeleid

Het Groepsbeloningsbeleid en a.s.r. Beloningsbeleid bestaat uit 6 hoofdstukken. Het eerste hoofdstuk bevat de opzet en structuur van het beleid. In hoofdstuk 2 worden de specifieke vormen van vaste beloning beschreven en de regels voor specifieke groepen medewerkers/ functionarissen, zoals de leden van de RvB en RvC.

De keuzes en uitgangspunten van het beloningsbeleid voor de leden van de RvB en RvC zijn opgenomen in paragraaf 2.4.2. Hieronder is de tekst van deze paragraaf opgenomen met de voorgestelde wijzigingen in rood. Dit deel wordt ter stemming voorgelegd aan de Algemene Vergadering.

Hoofdstuk 3 beschrijft het wettelijk kader voor toekenning en uitbetaling van variabele beloning. Hoofdstuk 4 gaat over de publicatieverplichting. Hoofdstuk 5 beschrijft de governance. De huidige versie van het a.s.r. Beloningsbeleid is te vinden op de website (<https://www.asrneland.nl/over-asr/bestuur-en-organisatie/beleid-en-richtlijnen/beloningsbeleid>).

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

2.4.2.1 RvB a.s.r.

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

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

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

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

De referentiegroep van de RvB bevat alleen Nederlandse organisaties, waarvan een belangrijk deel met een maatschappelijk karakter, te onderscheiden naar vergelijkbare Nederlandse beursgenoteerde ondernemingen en Nederlandse financiële instellingen waaronder verzekeraars. De helft van de referentiegroep van de RvB bestaat uit financiële instellingen. De niet-financiële instellingen moeten voldoen aan minstens 2 van de 3 gestelde criteria m.b.t. de vergelijkbare grootte van de ondernemingen voor opname in de referentiegroep. Deze criteria betreffen de omzet van de organisatie, de marktkapitalisatie en het aantal medewerkers.¹ De positie van a.s.r. is ongeveer in het midden van deze referentiegroep. Daarnaast dienen alle beloningsdata van de organisaties in de referentiegroep individueel gepubliceerd te zijn. De mediaan wordt vastgesteld met een conversiefactor van 0.5 van 'at target' variabel naar vast salaris voor de bedrijven in de referentiegroep die een variabele beloningscomponent hebben. De RvC toetst de mediaan daarnaast periodiek aan een Europese controlegroep, die bestaat uit minimaal 10 Europese financiële instellingen.

Om te voorkomen dat de salarisschalen beloning van de medewerkers en de RvB te veel uit elkaar gaat lopen, mede door het verschil in referentiegroepen, wordt elke 2 jaar als check de salarisschalen beloning van de RvB getoetst aan de referentiegroep van de medewerkers

¹ Ten aanzien van de omzet van de organisatie, de marktkapitalisatie en het aantal medewerkers geldt een range van 0,4 – 2,5.

(de financiële dienstverlening). Mochten de verschillen te groot worden, kan dit aanleiding zijn het maximum van de salarisschalen van de leden van de RvB aan te passen. De beloningsverhouding tussen de beloning van de CEO en het gemiddelde van de beloning van de medewerkers bij a.s.r. zal onder de 1:20 liggen.

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

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

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 brutosalaris. Dit belang zal binnen een periode van maximaal 7 jaar vanaf de datum van toetreding tot de RvB worden bereikt.

De aandelen a.s.r. = voor zover de aankoop heeft plaatsgevonden via het aandelenplan voor medewerkers a.s.r. = moeten minimaal (per aangekochte tranche) 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.

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

2.4.2.2 RvC a.s.r.

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

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

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

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

Overzicht wijzigingen beloningsbeleid

	Huidig beloningsbeleid	Voorstel beloningsbeleid per 1 juli 2023
Salarisniveau	Het maximum van de salarisschaal ligt juist onder de mediaan.	De beloning ligt maximaal rond de mediaan.
Referentiegroep	De referentiegroep van de RvB bevat alleen Nederlandse organisaties, waarvan een belangrijk deel met een maatschappelijk karakter, te onderscheiden naar vergelijkbare Nederlands beursgenoteerden ondernemingen en Nederlandse financiële instellingen waaronder verzekeraars.	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 helft van de referentiegroep van de RvB bestaat uit financiële instellingen. De RvC toetst de mediaan daarnaast periodiek aan een Europese controlegroep, die bestaat uit minimaal 10 Europese financiële instellingen.
Criteria	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. De gestelde criteria zijn: - Marktkapitalisatie (0,25 – 4,0x) - Omzet (0,4 – 2,5x) - Aantal medewerkers (0,4 – 2,5x)	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. De gestelde criteria zijn: - Marktkapitalisatie (0,4 – 2,5x) - Omzet (0,4 – 2,5x) - Aantal medewerkers (0,4 – 2,5x)
Aandelen	Participatieafpraak (geen onderdeel van het beleid, maar aanvullend op beloningsbeleid) Individuele afspraken per 1.1.20 - CEO 75% - Overige leden 50% - Te bereiken binnen maximaal 7 jaar - 5 jaar blokkeringsperiode - Fiscale korting 18,5%	Vaste beloning in contanten en aandelen: - De (vaste) beloning van de leden van de RvB wordt voor een deel (20% van de vaste beloning in contanten) in aandelen a.s.r. uitbetaald - Aanhoudverplichting: ten minste 100% van het vaste bruto jaarsalaris in aandelen moet worden aangehouden alvorens aandelen verkocht mogen worden (tijdens dienstverband)) - 5 jaar blokkeringsperiode - Fiscale korting 18,5% De participatieafpraak vervalt.

Referentiegroep

	NL referentiegroep	Segment	Index	Omzet (in € miljoen)	Markt kapitalisatie (in € miljoen)	Aantal FTEs	Scope criteria	Sustainalytics score *
1	Aalberts N.V.	niet-financieel	AMX	2.834	6.442	14.402	2	20,9
2	ABN AMRO Bank N.V.	financieel	AEX	7.061	12.141	19.957	2	19,8
3	Achmea B.V.	financieel	N.A.	21.928	N.A.	12.840	2	19,3
4	Aegon N.V.	financieel	AEX	58.040	8.764	17.936	2	14,2
5	ASM International N.V.	niet-financieel	AEX	1.585	18.954	3.312	2	13,1
6	De Volksbank N.V.	financieel	N.A.	898	N.A.	3.178	1	9,1
7	IMCD N.V.	niet-financieel	AEX	3.060	11.078	3.740	2	13,8
8	ING Groep N.V.	financieel	AEX	17.714	46.223	57.000	2	22,8
9	JDE Peet's N.V.	niet-financieel	AMX	6.669	13.603	19.000	2	23,0
10	Koninklijke KPN N.V.	niet-financieel	AEX	6.122	11.257	8.825	3	17,5
11	Koninklijke Vopak N.V.	niet-financieel	AMX	1.226	3.863	5.700	2	26,3
12	NN Group N.V.	financieel	AEX	19.555	14.709	13.182	3	14,5
13	OCI N.V.	niet-financieel	AMX	4.448	4.828	3.816	2	N.A.
14	Coöperatieve Rabobank U.A.	financieel	N.A.	11.485	N.A.	43.361	1	10,2
15	Signify N.V.	niet-financieel	AMX	6.730	5.091	36.824	2	12,0
16	Van Lanschot Kempen N.V.	financieel	AMX	441	910	1.828	0	16,0

* Per 15 maart 2023. Een lagere score is beter. Score a.s.r.: 9,1.