

# Remuneratierapport 2019

## 1. Inleiding

Dit remuneratierapport gaat nader in op de uitgangspunten van het TVM beloningsbeleid. Tevens wordt verslag gedaan van de wijze waarop het beloningsbeleid in 2019 in praktijk is gebracht, vooral voor het bestuurlijk, beleidsbepalend en toezichthoudend orgaan.

Dit remuneratierapport wordt gepubliceerd op de TVM website.

## 2. Wettelijke kaders

Het TVM beloningsbeleid is in 2018 geheel vernieuwd en in 2019 op enkele punten geactualiseerd. Het beleid is voor het laatst vastgesteld en goedgekeurd door de Remuneratie-, Selectie-, Benoemingscommissie (RSB) en Raad van Commissarissen (RvC) in december 2019.

Het beloningsbeleid is in overeenstemming met en draagt bij aan een degelijke en doeltreffende risicobeheersing en moedigt niet aan tot het nemen van meer risico's dan voor TVM aanvaardbaar is. Het beloningsbeleid strookt met de bedrijfsstrategie, doelstellingen, waarden en lange termijn belangen van TVM.

Bij het opstellen van het TVM beloningsbeleid is rekening gehouden met de wettelijke kaders die hiervoor gelden.

## 3. Uitgangspunten van het beleid

TVM heeft uitgangspunten en doelen geformuleerd waaraan het beloningsbeleid moet voldoen

- Het TVM Beloningsbeleid is afgestemd op de aard, omvang, reikwijdte en complexiteit van de TVM organisatie en haar activiteiten.
- Het TVM Beloningsbeleid is gericht op lange termijn waarde creatie.
- Het TVM Beloningsbeleid bevat maatregelen om belangenconflicten te vermijden.
- Het TVM beloningsbeleid is er op gericht om passende medewerkers aan te trekken, te behouden en door te laten ontwikkelen naar goed gekwalificeerde, betrokken en gemotiveerde medewerkers.
- Het TVM beloningsbeleid ligt in lijn met de strategische doelstellingen.
- Het TVM beloningsbeleid draagt bij aan een doeltreffende risicobeheersing en moedigt niet aan tot het nemen van meer risico's dan voor TVM aanvaardbaar is.
- De ontwikkeling van de beloningen ligt in lijn met de prestaties en gedrag van de individuele medewerker en de resultaten van de totale onderneming.
- Rondom het toekennen en vaststellen van de beloningen heeft TVM adequate governance ingeregeld, conform de toepasselijke wet-/regelgeving.
- TVM is intern en extern transparant over het beloningsbeleid en beloningen, conform de toepasselijke wet-/regelgeving.
- De PDCA-cyclus (plan-do-check-act) wordt gehanteerd om zodoende te borgen dat het TVM Beloningsbeleid planmatig onder de aandacht blijft, actueel blijft conform de geldende wet- en regelgeving en de governance juist wordt toegepast.

## 4. Scope van het beleid

Het TVM beloningsbeleid is van toepassing op de gehele TVM groep (Coöperatie TVM U.A., TVM verzekeringen N.V.). Dit is inclusief de buitenlandse vestigingen. Het beleid voorziet in specifieke regelingen waarin rekening wordt gehouden met de taken en prestaties van het bestuurlijk, beleidsbepalend of toezichhoudend orgaan en andere sleutelfunctionarissen wier beroepswerkzaamheden wezenlijke gevolgen hebben voor het risicoprofiel van de onderneming.

## 5. Governance

De manager HR is aangewezen als eigenaar van het TVM beloningsbeleid en verantwoordelijk voor het jaarlijks herzien van het beleid. Hierbij worden de manager Risk management en de Manager Compliance betrokken (keyfuncties). Periodiek wordt het TVM beloningsbeleid onderworpen aan een interne audit. De bevindingen en eventueel gewijzigd beleid worden voorgelegd aan de Raad van Bestuur (RvB) en de RSB.

De leden van de RSB komen uit de Raad van Commissarissen van TVM en ondersteunen de Raad van Commissarissen bij het te voeren beloningsbeleid.

Naast het TVM beloningsbeleid heeft TVM de governance rondom de beloningen van bestuurlijk en toezichhoudend organen nader vastgelegd in het "Reglement Remuneratie-, Selectie- en Benoemingscommissie". Dit reglement is voor het laatst in 2019 gewijzigd en gepubliceerd op de website van TVM.

## 6. Remuneratie-, Selectie- en Benoemingscommissie (RSB)

De leden van de RSB zijn onderdeel van de interne toezichthouder; de Raad van Commissarissen. De RSB heeft onder ander tot doel de Raad van Commissarissen te ondersteunen en te adviseren bij het uitvoeren van het beloningsbeleid.

Gedurende 2019 hebben 4 formele vergaderingen van de RSB plaatsgevonden en daarnaast is diverse malen telefonisch en ad-hoc contact geweest. De commissie bestond in 2019 uit de volgende leden:

- Freek Wansink (voorzitter)
- Martin Duvivier (lid)
- drs. Tjebbe Nabuurs (lid)

Onderwerpen die in 2019 zijn besproken zijn onder andere:

- Benoeming van de heer Wijnand de Kruijff tot CTO
- Vaststelling van het remuneratierapport 2018
- Eindrapportage beoordeling 2018 voor leden van de Raad van Bestuur
- Vaststellen beoordelingscriteria 2019 voor leden van de Raad van Bestuur
- Rapport van KornFerry|HayGroup over functiewaardering van functies binnen de Raad van Bestuur
- Beloningen leden van de Raad van Bestuur

- De interim functie directeur schade en diensten vanwege afwezigheid de heer Rieks Stroeve en daarmee de continuïteit van het operationeel bedrijf
- Herbenoeming van de heer Tjebbe Nabuurs binnen de RvC
- Vaststellen reglement van de RSB-commissie
- Proces opvolging RvC voorzitterschap (2021)
- Beleidsplan beloningen 2019

## 7. Vaste beloningen

### 7.1 Vaste beloningen Raad van Bestuur

Alle functies binnen de Raad van Bestuur worden in opdracht van de RSB periodiek door een gespecialiseerd consultancybureau gewogen. Op basis hiervan krijgt de Raad van Commissarissen onder andere inzicht in de functiezwaarte van de bestuursfuncties. Hierdoor is ook marktvergelijking van beloningsgegevens mogelijk. De individuele bestuurders geven aan de Raad van Commissarissen een visie op hun eigen beloning (hoogte en structuur), conform de Corporate Governance Code. De marktvergelijking, prestaties en visie van Raad van Bestuur op de eigen beloning bieden de basis waarop de beloning jaarlijks wordt vastgesteld door de Raad van Commissarissen.

De Raad van Commissarissen bepaalt jaarlijks de prestatiedoelstellingen voor leden van de Raad van Bestuur. De prestatiedoelstellingen worden afgeleid van de strategische doelen van TVM. Omdat TVM geen variabele beloningsregelingen kent zijn er geen ongewenste beloningsprikkels aanwezig.

### 7.2 Vaste beloningen onder het niveau van de Raad van Bestuur

Functies onder het niveau van de Raad van Bestuur, zijn toegewezen aan een functiefamilie of vanwege de uniciteit vastgelegd in een functiebeschrijving. Een functiefamilie is een cluster van functies die in aard en doel vergelijkbaar zijn met elkaar, zodat niveauverschillen inzichtelijk worden en de zwaarte van functies bepaald kan worden. De functiefamilies en functiebeschrijvingen gezamenlijk vormen het TVM functiehuis. Dit functiehuis is in 2017 geïmplementeerd en heeft het oude functiehuis vervangen.

Het TVM functiehuis is gekoppeld aan een TVM salarisgroepenstructuur. De minimum- en maximum bedragen per salarisgroep zijn in 2017 getoetst aan de sector financiële dienstverlening en op basis daarvan aangepast aan de mediaan in de markt. De maxima van de salarisgroepen worden aangepast aan de CAO stijgingen. Periodieke salarisverhogingen worden jaarlijks toegekend, mits de positie van de medewerker binnen de toegewezen salarisgroep hiertoe ruimte biedt. Deze verhoging is gebaseerd op de prestaties en competenties van de medewerker en de toestand van de onderneming. De individuele (prestatie-)afspraken zijn vastgelegd in Plannings- Voortgangs- en Beoordelingscyclus en vloeien voort uit doelstellingen van de meerjarenplanning en daaruit voortvloeiende afdelingsplannen.

## 8. Variabele beloningen

Alle variabele beloningsregelingen voor het senior management zijn per 1 januari 2014 afgeschaft en voor de salesfuncties is dit afgeschaft per 1 januari 2015. Daarnaast heeft TVM de jaarlijkse uitkering (13<sup>e</sup> maand), afwijkend van de toepasselijke CAO, onvoorwaardelijk gemaakt. TVM kent daarom in zijn geheel geen (vormen) van variabele beloning. De overwegingen hierbij waren een aanstaande veranderende wetgeving en onvoldoende comfort of variabele beloning bijdraagt aan de realisering van lange termijn doelstellingen van TVM. Tevens is in de afwegingen beoordeeld dat variabele beloning niet in overeenstemming is met de coöperatieve structuur van TVM.

## 9. Claw-backregeling

Op variabele beloningen die in het verleden zijn uitgekeerd aan medewerkers die werden aangemerkt als Identified Staff (Rbb 2011 en Rbb 2014), is in het (nieuwe) beloningsbeleid nog steeds een claw-backregeling van toepassing. Dit geldt onder andere voor de leden van de Raad van Bestuur die voor 1 januari 2014 in dienst waren van TVM.

In het beloningsbeleid is bepaald dat TVM een aanzienlijk deel of de gehele variabele beloning terug zal halen, indien:

- de accountant van de coöperatie tot de conclusie komt dat zijn controle verklaring ten aanzien van de vastgestelde jaarrekening moet worden ingetrokken en voorts uit de nieuw vast te stellen jaarrekening zou blijken dat er een materieel geringere, of negatieve financiële prestatie is geleverd, dan waar de eerder vastgestelde variabele beloning op is gebaseerd;
- er compliance- of integriteitsincidenten zijn geweest die als ernstig verwijtbaar moeten worden gekwalificeerd en de individuele functionaris of de groep waar de functionaris leiding aan geeft geheel of gedeeltelijk zijn toe te rekenen;
- een functionaris het klantbelang onvoldoende centraal heeft gesteld waardoor klanten of klantgroep(en) ernstig benadeeld zijn;
- een functionaris in onvoldoende mate medewerking heeft verleend aan het functioneren van de risicobeheersingssystematiek van de organisatie.

De controlefuncties hebben, via de Raad van Bestuur aan de Raad van Commissarissen, een signalerende en rapporterende functie als het gaat om het terugvorderen van variabele beloningen. De Raad van Commissarissen is verantwoordelijk voor de besluitvorming rondom het terugvorderen van de variabele beloningen.

In 2019 is er geen aanleiding geweest om reeds uitgekeerde variabele beloning(en) gedeeltelijk of geheel terug te vorderen.

## 10. Beloningen Raad van Bestuur

De beloningen van leden van de Raad van Bestuur worden vastgesteld door de Raad van Commissarissen. De Raad van Commissarissen laat zich vooraf adviseren door de RSB.

Hieronder volgt een overzicht met de totale loonkosten van de Raad van Bestuur in 2019. De Raad van bestuur kende 5 leden in 2019. De leden van de Raad van bestuur ontvangen geen variabele beloning.

Doelgroep	Totaal beloning 2019	Totaal aantal leden 2019
Leden Raad van Bestuur	€ 2.247.646,-	5

- *In het overzicht staan de beloningen die in 2019 ten laste van de vennootschap zijn gebracht en kunnen daarom afwijken van het daadwerkelijke jaar van uitbetaling (conform jaarverslag).*
- *De CTO functie is bezet geweest vanaf 01-07-2019 t/m 31-12-2019 en is derhalve voor 6 maanden meegenomen in de berekening.*
- *De beloning bestaat uit jaarsalaris, fiscale bijtelling leaseauto, jaarlijkse uitkering (13<sup>e</sup> maand), vakantietoeslag, werkgeversbijdrage ZVW en pensioenkosten.*

## 11. Beloningsverhoudingen Raad van Bestuur / Alle medewerkers

In vervolg op best practice 3.4.1 sub iv van de Nederlandse Corporate Governance Code is de beloningsverhouding tussen bestuur en overige medewerkers binnen de onderneming, de zogenaamde pay ratio, in beeld gebracht. Hierbij is als uitgangspunt genomen de vast overeengekomen beloning inclusief vakantietoeslag en vaste jaarlijkse uitkering (13<sup>e</sup> maand), met als peildatum 31 december 2019. De gemiddelde vast overeen gekomen beloning van de leden van de Raad van Bestuur in functie per de peildatum is afgezet tegen het gemiddelde van de referentiegroep, bestaande uit alle medewerkers die op de peildatum een arbeidsovereenkomst hebben met de Coöperatie TVM U.A. in Nederland.

De gemiddelde vaste beloning van de leden van de Raad van Bestuur bedraagt op de peildatum € 346.955 tegen een gemiddelde vaste beloning van € 59.685 van de referentiegroep. De pay ratio kan op basis van het voorgaande worden uitgedrukt als 1 staat tot 5,8.

Op peildatum 31 december 2017 bedroeg de pay-ratio 1 staat tot 6,3. Op peildatum 31 december 2018 bedroeg de pay-ratio 1 staat tot 6,4. De pay ratio 2019 is lager dan 2017 en 2018. De reden hiervoor is dat het gemiddelde salaris binnen de Raad van Bestuur lager is en het gemiddelde salaris van de referentiegroep iets hoger is ten opzichte van voorgaande jaren.

## 12. Vertrekvergoeding leden van de Raad van Bestuur

De Governance Principes dienen bij een vertrekvergoeding in acht te worden genomen. TVM is een coöperatie zonder beursgenoteerde aandelen. Hierdoor speelt bij het vaststellen van de vertrekvergoeding niet de problematiek van aandelen/ opties. Voor leden van de Raad van Bestuur geldt dat de vertrekvergoeding niet meer kan bedragen dan 100% van de vaste beloning op jaarbasis. Het toekennen van een vertrekvergoeding wordt niet toegekend als er sprake is van falen van de onderneming en/of bestuurder.

In 2019 is er geen vertrekvergoeding uitgekeerd aan een lid van de Raad van Bestuur.

## 13. Bezoldiging Raad van Commissarissen

De Raad van Commissarissen doet aan de Algemene Vergadering een duidelijk en begrijpelijk voorstel voor een passende eigen beloning. De beloning wordt vastgesteld door de Algemene Vergadering, conform de statuten van TVM. De beloning voor commissarissen stimuleert een adequate uitoefening van de functie en is niet afhankelijk van de resultaten van de onderneming. De beloning van de commissarissen reflecteert de tijdsbesteding en de verantwoordelijkheden van de functie. Aan een commissaris worden bij wijze van beloning geen aandelen en/of rechten op aandelen toegekend.

De bezoldiging voor leden van de Raad van Commissarissen betreft een vaste jaarlijkse vergoeding. De bedragen zijn in 2017 vastgesteld tijdens de Algemene Vergadering op 9 maart 2017 en sindsdien niet meer gewijzigd. De vaste vergoeding is opgebouwd met een commissarisbeloning (voorzitter of lid), aangevuld met een vergoeding voor één of meerdere voorzitter-/ lidmaatschappen van een commissie. Onderstaande tabel geeft inzicht in de collectieve vergoeding van commissarissen van TVM.

Doelgroep	Totaal vergoeding 2019	Totaal aantal leden 2019
Leden van de Raad van Commissarissen, Leden van de Audit- en Risicocommissie, Leden van de Remuneratie- Selectie en Benoemingscommissie	€ 238.972,-	5

- Een voorzitter of lid van de RvC heeft één of twee (aanvullende) vergoedingen als voorzitter of lid van één of meerdere commissie(s). Deze bedragen zijn opgenomen in het totaal vergoeding 2019.
- De getoonde vergoeding is inclusief BTW.