



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 2021 in praktijk is gebracht, vooral voor het bestuurlijk, beleidsbepalend en toezichhoudend orgaan.

Dit remuneratierapport wordt gepubliceerd op de TVM website.

2. Wettelijke kaders

Het TVM beloningsbeleid is in 2018 geheel vernieuwd en in 2019 en 2020 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 oktober 2021.

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 toezichthoudend orgaan en andere sleutelfunctionarissen van wie de 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 Riskmanagement 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 toezichthoudend organen nader vastgelegd in het "Reglement Remuneratie-, Selectie- en Benoemingscommissie". Dit reglement is voor het laatst in december 2020 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 2021 hebben 4 formele vergaderingen van de RSB plaatsgevonden en daarnaast is diverse malen telefonisch en ad-hoc contact geweest. De commissie bestond in 2021 uit de volgende leden:

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

Onderwerpen die in 2021 zijn besproken, zijn onder andere:

- Beoordelingssystematiek leden Raad van Bestuur
- Vaststelling van het remuneratierapport 2020
- Beleidsplan beloningen 2021(TVM beloningsbeleid)
- Functiezwaarte en marktconformiteit beloningen leden van de RvB
- Selectie en benoeming nieuwe CEO
- Selectie en benoeming nieuwe CFRO
- Uitkomsten vlootschouw management
- Aftreedschema Raad van Commissarissen
- Salarisontwikkeling directie TVM Belgium
- Structuur bezetting Raad van Bestuur

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. Dit heeft voor het laatst plaatsgevonden in december 2021. 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. In januari 2021 zijn de IT-gerelateerde functiefamilies herzien, zodat deze beter aansluiten bij een gewijzigde manier van werken.

Het TVM functiehuis is gekoppeld aan een TVM salarisgroepenstructuur. De minimum- en maximum bedragen per salarisgroep zijn worden periodiek getoetst aan de mediaan van de sector financiële dienstverlening. De maxima van de salarisgroepen worden aangepast aan de toepasselijke 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^e maand), afwijkend van de toepasselijke CAO, onvoorwaardelijk gemaakt.

Contractueel is met geen enkele medewerker een variabele beloningsregeling overeengekomen. Met andere woorden, er bestaan geen variabele beloningsregelingen waarbij vooraf prestatieafspraken worden gemaakt en medewerkers op basis van de mate van behalen van de prestatieafspraken (jaarlijks) een variabele beloning ontvangen.

In 2021 zijn er een drietal regelingen toegevoegd aan het TVM beloningsbeleid die conform de wetgeving worden gezien als variabele beloning. Het zijn incidentele uitkeringen in hele specifieke situaties. Het

betreft; een gratificatieregeling; een referralregeling; een retentievergoeding. Alle drie regelingen tezamen mogen nooit meer dan 20% van de totale vaste beloning op jaarbasis bedragen.

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.

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 2021 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 loonkosten van de Raad van Bestuur in 2021. De leden van de Raad van bestuur ontvangen geen variabele beloning.

In het overzicht staan de bezoldigingen die in 2021 ten laste van de vennootschap zijn gebracht en kunnen daarom afwijken van het daadwerkelijke jaar van uitbetaling (conform jaarverslag).

Raad van Bestuur		vaste beloning (1)	pensioen-kosten (2)	overig (3)	ontbindings-vergoeding	totaal
Michel Verwoest	CEO - voorzitter (4)	€ 183.341	€ 9.915	€ 7.129	- €	200.385
Dirk Jan Klein Essink	CFRO - alg. secr.	€ 407.824	€ 142.199	€ 90.929	- €	640.952
Wilma Toering-Keen	CCO - lid	€ 292.261	€ 31.417	€ 17.784	- €	341.462
Wijnand de Kruijff	CTO - lid	€ 272.305	€ 30.343	€ 16.036	- €	318.684
Arjan Bos	CEO - voorzitter (5)	€ 409.493	€ 109.501	€ 86.304	€ 728.072	1.333.370
Rieks Stroeve	gewezen lid (6)	€ 84.886	€ 23.032	€ 18.937	- €	126.855
Subtotaal		€ 1.650.110	€ 346.407	€ 237.119	€ 728.072	2.961.708
Totaal						€ 2.961.708

(1) vaste beloning bestaat uit 12*maandloon, inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering

(2) pensioenkosten bestaat uit pensioenpremie en eventuele indexatie

(3) overig bestaat o.a. uit compensatie pensioen boven het fiscaal maximum, fiscale bijtelling leaseauto, ZVW bijdrage werkgever

(4) Michel Verwoest is per 1 september 2021 indienst getreden

(5) Arjan Bos is per 1 september 2021 uitdienst getreden

(6) Rieks Stroeve is per 1 januari 2020 afgetreden als lid van de Raad van Bestuur en per 1 juni 2021 uitdienst getreden

(6) De vaste beloning van Rieks Stroeve is gecorrigeerd met een uitkering wegens arbeidsongeschiktheid



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 CEO 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^e maand), met als peildatum 31 december 2021. De gemiddelde vast overeen gekomen beloning van de CEO in functie per de peildatum is afgezet tegen het gemiddelde van de referentiegroep, bestaande uit alle medewerkers (exclusief leden van de Raad van Bestuur), die op de peildatum een arbeidsovereenkomst hebben met de Coöperatie TVM U.A. in Nederland.

De gemiddelde vaste beloning van de CEO bedraagt op de peildatum € 550.023 tegen een gemiddelde vaste beloning van € 63.638 van de referentiegroep. De pay ratio kan op basis van het voorgaande worden uitgedrukt als 1 staat tot 8,6.

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 en/of 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 het boekjaar 2021 is een vertrekvergoeding uitgekeerd aan Arjan Bos. Deze vertrekvergoeding betreft 100% van de vaste beloning op jaarbasis. Het vertrek hield geen verband met falen van de onderneming/of de bestuurder.

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 vergoedingen van commissarissen van TVM. De vergoedingen zijn exclusief BTW. Overigens is de BTW plicht voor commissarissen vanaf 6 mei 2021 komen te vervallen.



Raad van Commissarissen (***)		Vergoeding Commissariaat	Vergoeding Audit- en Risico- commissie	Vergoeding Remuneratie-, Selectie- en Benoemings- commissie	totaal (€)
Martin Duvivier	voorzitter	€ 42.000	€ -	€ 4.000	€ 46.000
drs. Tjebbe Nabuurs (**)	vice voorzitter	€ 31.000	€ -	€ -	€ 31.000
dr. Carin Gorter RA	lid	€ 31.000	€ 7.500	€ -	€ 38.500
Freek Wansink	lid	€ 31.000	€ 5.000	€ 5.000	€ 41.000
Peter Appel	lid	€ 31.000	€ -	€ -	€ 31.000
Subtotaal		€ 166.000	€ 12.500	€ 9.000	€ 187.500
Totaal				€	187.500

* De getoonde vergoedingen zijn exclusief BTW

** Ten onrechte is de bezoldiging van Tjebbe Nabuurs vanaf het toetreden in de RSB achterwege gebleven.

Dit wordt in het Remuneratierapport van 2022 gecorrigeerd

*** De jaarlijkse indexatie is wellicht ten onrechte niet aangepast. Een en ander wordt uitgezocht en zal desgewenst in het Remuneratierapport van 2022 worden gecorrigeerd