



1. Inleiding

Dit remuneratierapport gaat nader in op de uitgangspunten van het Beloningsbeleid. Tevens wordt verslag gedaan van de wijze waarop het Beloningsbeleid in 2022 in praktijk is gebracht, vooral voor het bestuurlijk, beleidsbepalend en toezichthoudend orgaan.

Dit remuneratierapport wordt gepubliceerd op de TVM website.

2. Wettelijke kaders

Het Beloningsbeleid is in 2018 geheel vernieuwd en de laatste jaren 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 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 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 beloningsbeleid is afgestemd op de aard, omvang, reikwijdte en complexiteit van de TVM organisatie en haar activiteiten.
- Het beloningsbeleid is gericht op lange termijn waarde creatie.
- Het beloningsbeleid omvat informatie over de vraag hoe in dat beleid de integratie van duurzaamheidsrisico's in het risicomangementsysteem in aanmerking wordt genomen.
- Het beloningsbeleid bevat maatregelen om belangenconflicten te vermijden.
- Het 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 beloningsbeleid ligt in lijn met de strategische doelstellingen.
- Het 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 (via de kennisbank) 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 Beloningsbeleid planmatig onder de aandacht blijft, actueel blijft conform de geldende wet- en regelgeving en de governance juist wordt toegepast.

4. Integratie van duurzaamheidsrisico's

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. TVM weegt duurzaamheidsrisico's mee in haar risicomanagementbeleid en in haar Risk appetite en interne normenkader. Duurzaamheidsrisico's zijn risico's die verband houden met gebeurtenissen op ecologisch, sociaal of governance gebied. Om te vermijden dat medewerkers werken aan prestatieafspraken die bewust of onbewust een duurzaamheidsrisico vormen, worden er alleen prestatieafspraken gemaakt tussen leidinggevende en medewerker die voortvloeien uit de afdelingsjaarplannen. De afdelingsjaarplannen vloeien voort uit het meerjarenplan van de coöperatie. Deze plannen bevatten geen doelstellingen die conflicterend zijn met het risicobeleid van TVM. Het beloningsbeleid waarborgt dat het totale arbeidsvoorwaardenpakket (inclusief beloning) adequaat is om goede mensen aan te trekken en in dienst te houden. Voorts waarborgt het beloningsbeleid dat medewerkers genderneutraal worden beloond.

5. Scope van het beleid

Het 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.

6. Governance

De manager HR is aangewezen als eigenaar van het Beloningsbeleid en verantwoordelijk voor het jaarlijks herzien van het beleid. Hierbij worden de manager Riskmanagement en de Manager Compliance betrokken (keyfuncties). Periodiek wordt het 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 voeren beloningsbeleid.

Naast het 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.

7. 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 2022 hebben er 5 formele vergaderingen van de RSB plaatsgevonden en daarnaast is diverse malen telefonisch en ad-hoc contact geweest. De commissie bestond in 2022 uit de volgende leden:

- Freek Wansink (voorzitter)
- Tjebbe Nabuurs (lid)
- Rien Nagel (lid) (Vanaf 1 mei 2022)

- Martin Duvivier (lid) (Tot 1 april 2022)

Onderwerpen die in 2022 zijn besproken, zijn onder andere:

- Remuneratierapport voorgaand boekjaar
- Beoordelingscriteria RvB
- Vlootshouw management
- Profielschetsen RvC en RvB
- Vergoedingen RvC en RvB
- Salarisgroepenstructuur specialistische functies

8. Vaste beloningen

8.1 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 voor leden van het eerste echelon, zijn er geen ongewenste beloningsprikkels aanwezig.

8.2 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 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.

9. 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 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.

De leden van de Raad van Bestuur zijn uitgezonderd van de gratificatieregeling en de referralregeling. Geen enkel lid van de Raad van Bestuur heeft in 2022 een retentievergoeding ontvangen.

10. Claw-backregeling

Op variabele beloningen die in het verleden zijn uitgekeerd aan medewerkers die werden aangemerkt als Identified Staff (WFT Regeling beheerst beloningsbeleid 2011 en WFT Regeling beheerst beloningsbeleid 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 2022 is er geen aanleiding geweest om reeds uitgekeerde variabele beloning(en) toegekend en uitgekeerd in het verleden gedeeltelijk of geheel terug te vorderen.

11. 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 en de leden van de Raad van Bestuur.

Hieronder volgt een overzicht met de loonkosten van de Raad van Bestuur in 2022. De leden van de Raad van bestuur ontvangen geen variabele beloning.

In het overzicht staan de bezoldigingen die in 2022 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	€	563.889	€ 31.343	€ 20.077	€ -	€ 615.310
Fred Treur (4)	COO - lid (4)	€	173.337	€ 18.671	€ 8.104	€ -	€ 200.112
Wilma Toering-Keen	CCO - lid	€	301.117	€ 34.816	€ 17.626	€ -	€ 353.560
Jeroen van Grinsven	CFRO - alg. secr.	€	287.113	€ 22.901	€ 13.991	€ -	€ 324.004
Wijnand de Kruijff (5)	gewezen lid (5)	€	365.060	€ 39.661	€ 17.361	€ 175.000	€ 597.081
Dirk Jan Klein Essink (6)	gewezen lid (6)	€	420.182	€ 150.010	€ 114.601	€ -	€ 684.793
Subtotaal		€	1.690.515	€ 147.392	€ 77.160	€ 175.000	€ 2.774.860
Totaal							€ 2.774.860

(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) Fred Treur is per 1 mei 2022 indienst getreden

(5) Wijnand de Kruijff is per 10 oktober 2022 afgetreden als lid van de Raad van Bestuur.

De bedragen genoemd bij Wijnand de Kruijff betreffen uitgekeerde bedragen over 2022 en/of voorzieningen 2023

(6) Dirk Jan Klein Essink is per 1 januari 2022 afgetreden als lid van de Raad van Bestuur

12. Beloningsverhoudingen CEO / 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 2022.

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 vaste beloning van de CEO bedraagt op de peildatum € 563.889 tegen een gemiddelde vaste beloning van € 67.984 van de referentiegroep. De pay-ratio kan op basis van het voorgaande worden uitgedrukt als 1 staat tot 8,3.

De pay-ratio 2022 is 0,3 gedaald ten opzichte van de pay-ratio 2021. De pay ratio in 2021 was 1 staat tot 8,6.

13. Vertrekvergoeding leden van de Raad van Bestuur

De Governance Principles 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 mag bedragen dan 100% van de vaste beloning op jaarbasis. Een vertrekvergoeding wordt niet toegekend als er sprake is van falen van de onderneming en/of bestuurder.



In het boekjaar 2022 is er een voorziening getroffen voor een vertrekvergoeding aan Wijnand de Kruijff. Deze vertrekvergoeding bedraagt niet meer dan 100% van het de vaste beloning.

De arbeidsovereenkomst met Wijnand de Kruijff is beëindigd nadat in overleg is vastgesteld dat de sterke competenties van Wijnand de Kruijff onvoldoende aansluiten op een nieuwe fase. Deze fase volgt op het besluit dat TVM stopt met de doorontwikkeling van Connect als Verzekering Technische Administratie. En het besluit tot het kopen van een standaard pakket voor de VTA. Deze besluiten betekenen een grote verandering in de IT organisatie; er wordt bijvoorbeeld van zelf bouwen naar regisseren gegaan en de focus komt meer op het creëren van waarde voor klanten en minder op het maken van een eigen VTA.

14. 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. Op initiatief van de Raad van Commissarissen, en na besluit door de Ledenraad conform de statuten, is in 2022 de bezoldiging over de periode 2018 tot en met 2022 met terugwerkende kracht geïndexeerd, zoals te doen gebruikelijk binnen TVM. Qua indexatiecijfer is aangesloten bij de loonontwikkeling van de CAO voor het Verzekeringsbedrijf.

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.

In het overzicht staan de bezoldigingen die in 2022 ten laste van de vennootschap zijn gebracht en kunnen daarom afwijken van het daadwerkelijke jaar van uitbetaling (conform jaarverslag).

Remuneratierapport 2022



Raad van Commissarissen		Vergoeding Commissariaat	Vergoeding Audit- en Risico- commissie	Vergoeding Remuneratie-, Selectie- en Benoemings- commissie (4)	Nabetaling indexatie over 2018-2022 (5)	totaal
Rien Nagel	voorzitter (1)	€ 31.601	€ -	€ 3.010	€ -	34.611
Tjebbe Nabuurs	vice voorzitter	€ 31.000	€ -	€ 20.416	€ 11.226	62.641
Carin Gorter	lid	€ 31.000	€ 7.500	€ -	€ 13.817	52.317
Freek Wansink	lid	€ 31.000	€ 5.000	€ 5.000	€ 14.715	55.715
Peter Appel	lid	€ 31.000	€ -	€ -	€ 11.613	42.613
Martin Duvivier	gewezen lid (2)	€ 7.913	€ -	€ 753	€ 12.432	21.098
Harry Schenk	gewezen lid (3)	€ -	€ -	€ -	€ 205	205
Subtotaal		€ 163.514	€ 12.500	€ 29.179	€ 64.008	269.200
Totaal					€	269.200

(1) Rien Nagel is met ingang van 1 mei 2022 toegetreden tot de Raad van Commissarissen

(2) Martin Duvivier is met ingang van 1 april 2022 gewezen lid van de Raad van Commissarissen

(3) Harry Schenk is met ingang van 1 april 2018 gewezen lid van de Raad van Commissarissen

(4) De vergoeding RSB commissie voor Tjebbe Nabuurs is inclusief een naverrekening over de periode Q2-2018 t/m Q4-2021

(5) De indexaties over de vergoedingen zijn met terugwerkende kracht vastgesteld en uitbetaald