

Remuneratierapport 2016

Inleiding

Op grond van artikel 25 van de "Regeling Beheerst Beloningsbeleid Wft 2014" publiceert TVM in dit document informatie over het beloningsbeleid en uitgekeerde beloningen over 2016 van medewerkers wier beroepswerkzaamheden haar risicoprofiel materieel beïnvloeden (Identified Staff).

Beloningsbeleid

TVM heeft de uitgangspunten van wet- en regelgeving beschreven in een beloningsbeleid. Het beloningsbeleid is vastgesteld en goedgekeurd door de Raad van Bestuur en de Raad van Commissarissen van TVM.

Het beleid is tot stand gekomen in 2012 en ingediend bij de Nederlandsche Bank. TVM is bij het opstellen van het beleid geadviseerd door PWC. De Nederlandsche Bank heeft TVM laten weten dat zij het beloningsbeleid voldoende beheerst acht.

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 en voorziet in een clawbackregeling.

Alle variabele beloningsregelingen zijn per 1 januari 2014 óf 1 januari 2015 afgeschaft. De overwegingen hierbij waren een aanstaande veranderende wetgeving en twijfel of variabele beloning bijdraagt aan de realisering van lange termijn doelstellingen. Tevens is in de afwegingen beoordeeld dat variabele beloning niet in overeenstemming is met de coöperatieve structuur van TVM.

Governance

De wetgever stelt eisen aan de governance aangaande het toekennen en uitkeren van beloningen. TVM heeft de governance vastgelegd in het beloningsbeleid en diverse reglementen, waaronder het "Reglement Remuneratiecommissie".

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

De Remuneratiecommissie heeft in het jaar 2016 twee keer vergaderd. De commissie bestond in 2016 uit de volgende leden:

- De heer F. Wansink (voorzitter)
- De heer M. Duvivier

De Remuneratie- en Selectie- en Benoemingscommissie zijn in oktober 2016 samengevoegd tot één commissie gezien de proportionaliteit. De samenvoeging heeft per 10 oktober 2016 geleid tot een nieuw reglement van de Remuneratie-, Selectie- en Benoemingscommissie. Dit reglement is gepubliceerd op de website van TVM.

TVM beschikt eveneens over een Interne beloningscommissie bestaande uit de controle functies. De Interne beloningscommissie heeft tot doel het beloningsbeleid te toetsen aan de geldende wet- en regelgeving. Zij rapporteert en adviseert in beginsel aan de Raad van Bestuur en, indien noodzakelijk, direct aan de Remuneratiecommissie en de Raad van Commissarissen.

Uitgevoerd beloningsbeleid 2016

Als gevolg van de wijzigingen in de organisatiestructuur wordt de Raad van Bestuur uitgebreid van drie naar vijf leden. Hierbij wordt de harmonisatie van de overige arbeidsvoorwaarden ter hand genomen. Implementatie zal in 2017 plaats vinden.

De Remuneratiecommissie heeft in februari 2017 een rapportage ontvangen van de Interne beloningscommissie over de herbeoordeling van toegekende variabele beloningen voor de Identified Staff, die voorwaardelijk zijn toegekend over het prestatiejaar 2013. Het jaar 2013 is het laatste jaar waarover variabele beloning is toegekend.

Tijdens de herbeoordeling zijn de vooraf gestelde KPI's nadrukkelijk niet ter discussie gesteld. Wel zijn de behaalde resultaten herbeoordeeld. TVM wil hiermee bereiken dat nieuwe inzichten over de behaalde resultaten en de daaraan gekoppelde voorwaardelijke variabele beloning te verenigen zijn met de financiële toestand van de totale onderneming. Dit is het geval wanneer (gedurende het hele boekjaar) aan de minimaal geaccepteerde solvabiliteit, zoals aangegeven in de Risk appetite, voldaan wordt.

Tevens is (her-)beoordeeld of de prestaties van de medewerker te verenigen zijn met de voorwaardelijk toegekende variabele beloning.

De Raad van Commissarissen heeft in samenspraak met de Raad van Bestuur toestemming gegeven voor het uitkeren van voorwaardelijk toegekende variabele beloningen aan de leden van de Identified Staff over het prestatiejaar 2013.

Overzicht vaste en variabele beloning 2016 voor Identified Staff

Aantal begunstigden	19
Vaste beloning over 2016 (*)	€ 3.011.050,40
Variabele beloning over 2016	€ 0,00
Uitkering voorwaardelijk toegekende variabele beloning (non cash) over het prestatiejaar 2013, na herbeoordeling en herberekening (**)	€ 70.155,21
Uitkering voorwaardelijk toegekende variabele beloning (cash) over het prestatiejaar 2013, na herbeoordeling (***)	€ 67.308,08
Nog uitstaande voorwaardelijk toegekende variabele beloning (non cash) vóór herbeoordeling en herberekening (****)	€ 0,00
Nog uitstaande voorwaardelijk toegekende variabele beloning (cash) vóór herbeoordeling (****)	€ 0,00
Aantal medewerkers met vertrekregeling	0
Gegarandeerde bonussen	0

() De vaste beloning omvat het maandsalaris, eventuele vaste toeslag, jaarlijkse uitkering (13^e maand) en de vakantietoeslag.*

*(**) De uitbetaling heeft plaatsgevonden in maart 2017, na herbeoordeling en herberekening op basis van een fictief aandelensysteem.*

*(***) De uitbetaling heeft plaatsgevonden in maart 2017, na herbeoordeling.*

*(****) De variabele beloningsregeling is afgeschaft per 1 januari 2014 en kende een maximale vestingperiode van 3 jaar, waardoor er vanaf 1 januari 2017 geen voorwaardelijk toegekende variabele beloning resteert.*