

## Remuneratierapport 2017

### Inleiding

Het remuneratierapport 2017 gaat nader in op de uitgangspunten van TVM Beloningsbeleid. Tevens wordt verslag gedaan van de wijze waarop het beloningsbeleid in het afgelopen boekjaar in praktijk is gebracht en welke overwegingen hierbij een rol hebben gespeeld. Dit remuneratierapport wordt gepubliceerd op de TVM website.

De Regeling beheerst beloningsbeleid (Rbb) 2017 is op 8 december 2017 in werking getreden. Deze vervangt de regeling uit 2014. Waar de Rbb 2014 voor vrijwel alle sectoren gold, heeft DNB besloten dat de Rbb 2017 niet langer van toepassing is op verzekeraars. Daarom wordt in dit rapport voor de laatste keer een overzicht opgenomen met vaste en variabele beloning voor specifiek de Identified Staff.

### TVM Beloningsbeleid

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

Het huidige TVM beloningsbeleid 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.

In 2017 is door TVM een start gemaakt met het herschrijven van het TVM Beloningsbeleid. Hierbij wordt het beleid getoetst aan de meest actuele wet- en regelgeving. Dit beleid wordt onderworpen aan een interne audit, wordt in 2018 goedgekeurd en geïmplementeerd.

### Vaste beloningen

Alle functies binnen de Raad van Bestuur worden in opdracht van de Remuneratie-, Selectie-, en Benoemingscommissie 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 Raad van Bestuur en 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 bezoldiging jaarlijks wordt vastgesteld door de Raad van Commissarissen.

Functies in Nederland 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 vervangt het oude functiehuis.

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. 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. De (prestatie-)afspraken zijn vastgelegd in Plannings- Voortgangs- en Beoordelingscyclus en vloeien voort uit doelstellingen van de meerjarenplanning en daaruit voortvloeiende afdelingsplannen.

### **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.

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.

### **Beloningsverhoudingen 2017**

In vervolg op best practice 3.4.1 sub iv zijn de beloningsverhoudingen 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 2017. De gemiddelde vast overeen gekomen beloning van de leden van de raad van bestuur in functie per de peildatum is afgezet tegen 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 € 334.602 tegen een gemiddelde vaste beloning van € 53.080 van de referentiegroep. De pay ratio kan op basis van het voorgaande worden uitgedrukt als 1 staat tot 6,3.

### **Governance**

TVM heeft de governance rondom de beloningen vastgelegd in het TVM beloningsbeleid en diverse reglementen, waaronder het "Reglement Remuneratie-, Selectie- en Benoemingscommissie". Dit reglement is gepubliceerd op de website van TVM.

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

Gedurende 2017 hebben drie formele vergaderingen van de Remuneratie-, Selectie- en Benoemingscommissie plaats gevonden en daarnaast is diverse malen telefonisch en ad hoc-contact geweest. De commissie bestond in 2017 uit de volgende leden:

- Freek Wansink (voorzitter)
- Harry Schenk
- Martin Duvivier

De voorgenomen uitbreiding van de Raad van Bestuur was in 2016 aanleiding om de arbeidsvoorwaarden van de Raad van Bestuur te harmoniseren. Deze harmonisatie is in de eerste helft van 2017 afgerond.

**Overzicht vaste en variabele beloning 2017 voor Identified Staff**

Aantal begunstigden	20
Vaste beloning over 2016 (*)	€ 3.353.261,78
Variabele beloning over 2016	€ 0,00
Uitkering voorwaardelijk toegekende variabele beloning (non cash) na herbeoordeling en herberekening.	€ 0,00
Uitkering voorwaardelijk toegekende variabele beloning (cash) na herbeoordeling.	€ 0,00
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<sup>e</sup> maand) en de vakantietoeslag.

(\*\*) 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.