

Vergaderjaar 2009–2010

**28 165**

## **Deelnemingenbeleid Rijksoverheid**

**Nr. 110**

### **BRIEF VAN DE MINISTER VAN FINANCIËN**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 17 juni 2010

Met deze brief wil ik u informeren over het feit dat ik als aandeelhouder van ASR Nederland N.V. een nieuw en duurzaam beloningsbeleid voor de raad van bestuur van de onderneming heb vastgesteld. Daarnaast heeft de raad van commissarissen van ASR een nieuw en duurzaam beloningsbeleid voor het senior management goedgekeurd. Het nieuwe beloningsbeleid bij ASR is versoberd en voldoet op alle punten aan de Code Banken en het herenakkoord en gaat bovendien op een fors aantal punten een stap verder. Verderop in deze brief noem ik de hoofdlijnen van het nieuwe beleid, dat zowel geldt voor de zittende als voor nieuw te benoemen bestuurders.

Met alle gesteunde en/of door de staat overgenomen financiële instellingen is afgesproken dat een nieuw en duurzaam beloningsbeleid voor de raden van bestuur en het senior management wordt opgesteld. Ook aan ASR Nederland N.V. is gevraagd om het beloningsbeleid te verduurzamen, te matigen en aan te passen aan nationale en internationale standaarden. Hoewel ASR geen bank is, waren de Code Banken (die een goede standaard is voor duurzaam beloningsbeleid) en het herenakkoord de belangrijkste kaders waaraan ik het nieuwe beloningsbeleid heb getoetst en waaraan het voldoet. Het is daarbij relevant te vermelden dat ASR als enige van de overgenomen instellingen geen gebruik heeft hoeven maken van kapitaalsteun van de overheid. Desondanks zijn de voorstellen van de raad van commissarissen voor een nieuw beloningsbeleid beoordeeld op basis van dezelfde strenge normen waaraan de gesteunde instellingen zich hebben gehouden.

Het resultaat is een beloningsbeleid dat fors matiger is dan in het verleden, dat soberder is dan in de financiële sector als geheel en dat bovendien een aantal punten bevat die verder gaan dan de bepalingen uit de eerder genoemde standaarden. Natuurlijk is ook van belang dat het nieuwe beloningsbeleid de onderneming nog steeds in staat stelt om goede bestuurders en senior managers te behouden en aan te trekken.

De hoofdlijnen van het nieuwe beleid zijn de volgende:

- Conform de bepaling uit de Code Banken bevinden de beloningen voor de bestuurders zich onder de mediaan van een voor ASR relevante referentiegroep. De beloning voor de voorzitter van de raad van bestuur bevindt zich zowel op at-target als op maximaal niveau 25% onder de mediaan; de beloning van de overige bestuurders bevindt zich op beide niveaus 27% onder de mediaan. Dat is fors gematigder dan het «iets beneden de mediaan» dat de Code Banken voorschrijft.
- De vaste beloningen blijven op hetzelfde niveau als in het verleden (anders dan de reguliere indexatie, die gelijk zal zijn aan die van de CAO van het verzekeringsbedrijf).
- De variabele beloning wordt voor de voorzitter van de raad van bestuur teruggebracht van 90% van het vaste salaris bij at-target presteren en maximaal 180% van het vaste salaris bij uitzonderlijk presteren naar 60% bij at-target presteren en maximaal 80% bij uitzonderlijk presteren. Voor de overige leden van het bestuur wordt de variabele beloning teruggebracht van at-target 85% en maximaal 170% naar at-target 60% en maximaal 80%. De variabele beloningen bevinden zich dus onder het maximum van 100% dat de Code Banken voorschrijft.
- Het bovenstaande pakket leidt voor de voorzitter tot een matiging van zijn maximale beloning van 36% ten opzichte van het huidige beleid en voor de overige leden van de raad van bestuur tot een matiging van 33%.
- De tevredenheid van de klanten van ASR gaat zwaar meewegen in de variabele beloning van de bestuurders. De variabele beloning voor de raad van bestuur wordt voor 1/3 afhankelijk van individuele prestaties, voor 1/3 van financiële prestaties van ASR en voor 1/3 van de klanttevredenheid. De variabele beloning is hiermee voor 40% tot 60% afhankelijk van niet-financiële criteria.
- 1/3 deel van de variabele beloning wordt jaarlijks uitgekeerd; 2/3 deel wordt drie jaar uitgesteld en is afhankelijk van de ontwikkeling van de klanttevredenheid. De focus in de variabele beloning ligt dus overduidelijk op de lange termijn.
- De vertrekregeling voor de bestuurders is gemaximeerd op één vast jaarsalaris. Voor de zittende bestuurders (die vrijwillig afstand hebben gedaan van bestaande rechten) geldt aanvullend dat hun arbeidsovereenkomst in het geval van een «change of control» nog minimaal één jaar van kracht zal zijn.
- Indien door ASR geen winst wordt gemaakt, dan vervalt de korte termijn variabele beloning. Dit gaat verder dan de Code Banken. Bovendien geldt nog een andere drempel voor het behalen van variabele beloning: indien minder dan 75% van een bepaalde doelstelling is behaald, dan vervalt het deel van de variabele beloning dat daarop betrekking heeft.
- De raad van commissarissen heeft een clawback-bevoegdheid en kan een redelijkheids- en billijkheidstoets uitvoeren bij het vaststellen van de variabele beloning.

Als aandeelhouder heb ik geen formele bevoegdheden ten aanzien van het beloningsbeleid voor het senior management; dat beleid is zoals gebruikelijk voorbehouden aan de raad van commissarissen. Desondanks heeft de raad van commissarissen mij in de gelegenheid gesteld mijn opvattingen over zijn beleidsvoornemens te geven en mijn instemming aan het beleid al dan niet te geven. Hieronder noem ik enkele in het oog springende punten uit het nieuwe beloningsbeleid voor het senior management, waarmee ik heb ingestemd en dat ook is versoberd en voldoet aan belangrijke eisen van duurzaamheid:

- De variabele beloning wordt, zonder uitzondering, gemaximeerd op 45% van het vaste jaarsalaris bij on-target en 60% bij uitzonderlijk presteren.
- De variabele beloning wordt, net als voor de raad van bestuur, voor 2/3 deel uitgesteld. Daarbij is sprake van een overgangsregeling.
- De overige bepalingen die zijn opgenomen in het beleid voor de raad van bestuur – zoals «geen winst, geen bonus», de clawback-bevoegdheid en de redelijkheids- en billijkheidstoets – gelden alle ook voor het senior management.
- Voor nieuwe senior managers geldt een vertrekregeling van maximaal één vast jaarsalaris

Het nieuwe beloningsbeleid van ASR is, kortom, een voorbeeld van een gematigd, duurzaam beloningsbeleid, dat de onderneming tegelijkertijd in staat stelt om gekwalificeerde medewerkers aan zich te binden.

De minister van Financiën,  
J. C. de Jager