

Regeling Beheerst Beloningsbeleid 2015

Deze tekst betreft de publicatie als voorgeschreven in artikelen 1: 120 Wet op het financieel toezicht en artikel 25 van de Regeling Beheerst Beloningsbeleid, uitvoeringsregeling van de Wet op het financieel toezicht over het verslagjaar 2015.

Besluitvormingsproces vaststelling beloningsbeleid

Het beloningsbeleid van Allianz Nederland Groep N.V. wordt vastgesteld door het Compensation Committee, een commissie die is ingesteld door de Raad van Commissarissen. Het Compensation Committee handelt volgens een mandaat dat door de Raad van Commissarissen is vastgesteld en dat is vastgelegd in een reglement. In 2015 bestond het Compensation Committee uit de heren R. Walvis en R. Franssen en mevrouw C-M. Coste Lepoutre.

De belangrijkste taken van het Compensation Committee zijn:

- a. het beoordelen en (laten) vaststellen van (de principes van) het algemene beloningsbeleid van Allianz Nederland Groep N.V.;
- b. het (laten) vaststellen van de beloning van de individuele leden van de Board of Management;
- c. het beoordelen en goedkeuren van retentie, welkomst- en ontslagvergoedingen voor aangewezen personeelsleden;
- d. het monitoren van de beloning ten aanzien van een vastgestelde groep van medewerkers ('identified staff'). Welke medewerkers tot de 'identified staff' behoren wordt vastgesteld door de Board of Management, op advies van een multidisciplinaire werkgroep, samengesteld uit medewerkers van de afdelingen CEO & Strategy Office, Risk Management, Audit, Legal & Compliance en Human Resources;
- e. het adviseren aan de Supervisory Board over het terugvorderen van uitgekeerde variabele beloning ('claw back') of aanpassen van uit te keren variabele beloning;
- f. het laten uitvoeren van een jaarlijkse audit naar het beloningsbeleid.

Het Compensation Committee laat zich, voor wat betreft de beloning van de leden van de Board of Management, adviseren door Allianz Group Compensation Committee en externe adviseurs.

Andere relevante belanghebbenden die betrokken zijn bij het uitvoeren van, het adviseren over en toezicht houden op het beloningsbeleid, zijn de afdelingen CEO & Strategy Office, Risk Management, Audit, Legal & Compliance en Human Resources.

Belangrijkste kenmerken van het beloningssysteem

Allianz Nederland Groep N.V. heeft, op basis van de door de Board of Management en het Compensation Committee goedgekeurde uitgangspunten, een 'Allianz Regeling Variabele Beloning' (ARVB) opgesteld. In de regeling wordt onderscheid gemaakt tussen kwantitatieve doelen en kwalitatieve doelen.

Het onderliggende doel van de regeling is het bevorderen van gezamenlijke inspanningen om de bedrijfsdoelen van Allianz Nederland Groep N.V. te verwezenlijken door de variabele beloning van de betrokkenen te koppelen aan het bereiken van gemeenschappelijke en individuele vooraf vastgestelde kwantitatieve en kwalitatieve resultaten. Als basisprincipe voor het beloningsbeleid geldt dat Allianz Nederland Groep N.V. een aantrekkelijk, beheerst en duurzaam beloningsbeleid heeft.

Kernpunten uit de ARVB zijn:

Algemeen

- a. De regeling is bestemd voor onder meer het key management, account management en de zogenaamde risk takers (medewerkers die het risicoprofiel van de organisatie beïnvloeden) van Allianz Nederland Groep N.V. De Board of Management stelt vast wie voor deelname aan de regeling in aanmerking komt.
- b. Deelnemers aan de regeling ontvangen jaarlijks een target letter van de Board of Management, waarin het volgende wordt vastgelegd:
 - het target bedrag (aantal maandsalarissen) en het maximaal te bereiken bedrag (aantal maandsalarissen) van de uit te betalen variabele beloning over het betreffende resultaatjaar;
 - de kwantitatieve en kwalitatieve doelstellingen voor het betreffende resultaatjaar en de wijze waarop deze doelstellingen worden omgerekend naar uit te betalen variabele beloning;
 - de te hanteren drempels, plafonds, op- en afslagen (indien en voor zover van toepassing) aangaande de te realiseren doelstellingen voor de variabele beloning;
 - de mogelijkheid om de mate van behalen van de targets positief of negatief aan te passen op basis van zwaarwegende redenen en met goedkeuring van de voorzitter van de Board of Management;

- de mogelijkheid om de mate van behalen van de targets negatief aan te passen als de gedragscode, compliance regels of andere van toepassing zijnde wetten en regels worden geschonden.

Verband tussen beloning en prestaties

- c. Het totale bedrag van de variabele beloning op basis van de regeling zal zijn gebaseerd op een combinatie van de beoordeling van de prestaties van de deelnemer, het betrokken bedrijfs onderdeel en de resultaten van Allianz Nederland Groep N.V. Bij de beoordeling van de prestaties worden zowel financiële als niet-financiële criteria gehanteerd;
- d. Deelnemers in controle functies ten aanzien van de uitvoering van het beloningsbeleid dienen onafhankelijk te blijven van de bedrijfseenheden waar ze toezicht op uitoefenen. Voor hen geldt dat zij worden beloond op basis van de verwezenlijking van de doelstellingen waar hun functie op is gericht, grotendeels onafhankelijk van de resultaten van de bedrijfsactiviteiten waar ze toezicht op houden;
- e. De hoogte van het uit te betalen bedrag aan variabele beloning bij het (meer dan) volledig realiseren van de vastgestelde doelstellingen wordt in de target letter vermeld.

Prestatiebeoordeling en risicocorrectie

- f. Na afloop van het resultaatjaar wordt vastgesteld in hoeverre de in de target letter vastgelegde doelstellingen zijn gerealiseerd;
- g. Allianz Nederland Groep N.V. brengt bij de beoordeling van prestaties, als basis voor de berekening van variabele beloning een correctie aan voor alle soorten van actuele en toekomstige risico's en houdt rekening met de kosten van het gebruikte kapitaal en de kosten van de vereiste liquiditeit;
- h. Naleving van de gedragscode van Allianz Nederland Groep N.V. maakt onderdeel uit van de doelstellingen.

Uitbetaling van variabele beloning

- i. Zodra redelijkerwijs mogelijk zal Allianz Nederland Groep N.V. overgaan tot uitbetaling van de variabele beloning;
- j. De variabele beloning op basis van de ARVB - noch enig deel daarvan - zal als voorschot worden uitbetaald voorafgaand aan het moment van uitbetaling;
- k. De variabele beloning op basis van de ARVB wordt aan de deelnemer uitgekeerd als beloning voor de prestatie en bijdrage aan het gerealiseerde resultaat van Allianz Nederland Groep N.V. in het betreffende resultaatjaar (ongeacht of het dienstverband met de deelnemer na afloop van het betreffende resultaatjaar is verbroken);
- l. De variabele beloning op basis van de ARVB wordt slechts uitbetaald of verworven wanneer dit met de financiële toestand van ANG in haar geheel te verenigen is en door de prestaties van ANG als onderneming, de bedrijfseenheid en de betreffende deelnemer wordt gerechtvaardigd.

Claw-backregeling

- m. Allianz Nederland Groep N.V. heeft de bevoegdheid om variabele beloningscomponenten die op basis van de ARVB zijn uitgekeerd of worden toegekend, geheel of gedeeltelijk terug te vorderen of aan te passen tot een passende hoogte op grond van vier in de ARVB aangegeven gronden.

Overig

- n. De regeling voor leden van de Board of Management is separaat vastgesteld en is grotendeels in lijn met het beleid van Allianz Group en hetgeen hierboven is vermeld.

Overzicht vaste en variabele beloning 2015

| | Hoger leidinggevend personeel | Personeelsleden waarvan de werkzaamheden het risicoprofiel van de onderneming materieel beïnvloeden |
|---|-------------------------------|---|
| Aantal begunstigten | 3 | 12 |
| Beloning vast | 1001 | 2117 |
| Beloning variabel | 994* | 136* |
| Beloning variabel direct betaald | 325 | 127 |
| Beloning variabel uitgesteld toegekend | 669 | 9 |
| Beloning variabel totaal ANG | | |
| Totaalbedrag welkomstvergoeding | - | - |
| Aantal begunstigten welkomstvergoeding | - | - |
| Totaalbedrag vertrekvergoeding | - | 128 |
| Aantal begunstigten vertrekvergoeding | - | 1 |
| Hoogste bedrag vertrekvergoeding | - | 128 |

Bedragen in € (x 1000)

Er zijn geen personen die een totale jaarlijkse beloning van € 1.000.000,- of meer ontvangen.

*Bij de toekenning van de variabele beloning is voldaan aan de daarvoor geldende voorwaarden uit de toepasselijke wet- en regelgeving.