



SNS REAAL

2014

Remuneratierapport SNS REAAL

Inhoudsopgave

| | |
|--|----------|
| Remuneratierapport | 2 |
| Uitgangspunten en governance | 2 |
| Beloningsbeleid Raad van Bestuur | 3 |
| Feitelijke beloning Raad van Bestuur over 2014 | 5 |
| Beloningsbeleid Raad van Commissarissen | 6 |

Remuneratierapport

Inleiding

Het remuneratierapport behandelt de beloning van de Raad van Bestuur en van de Raad van Commissarissen van SNS REAAL N.V. Voor meer informatie over het beloningsbeleid van SNS REAAL verwijzen we naar de sectie [Corporate Governance](#) en naar de Rapportage Beloningsbeleid Identified Staff SNS REAAL welke te vinden zijn op de website van SNS REAAL: www.snsreaal.nl.

Het beloningsbeleid voldoet aan de relevante juridische vereisten, de Nederlandse Corporate Governance Code, de Code Banken, de Code Verzekeraars, de Regeling beheerst beloningsbeleid Wft 2014 en de 'Wet aansprakelijkheidsbeperking DNB en AFM en bonusverbod staatsgesteunde ondernemingen'.

Het beloningsbeleid voldeed in 2014 al aan de vereisten vanuit de Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen (Wbfo) die per 7 februari 2015 is ingevoerd.

Dit remuneratierapport is als volgt opgebouwd:

1. Uitgangspunten en governance
2. Beloningsbeleid Raad van Bestuur
3. Feitelijke beloning Raad van Bestuur over 2014
4. Beloningsbeleid Raad van Commissarissen
5. Feitelijke beloning Raad van Commissarissen over 2014

Uitgangspunten en governance

Uitgangspunten

De kaders voor het beloningsbeleid zijn vastgelegd in het 'Groepsbeleid Beloning SNS REAAL'. Het Groepsbeleid Beloning SNS REAAL is van toepassing op alle bedrijfsonderdelen en medewerkers van SNS REAAL inclusief de Raad van Bestuur.

Het groepsbeleid geeft een beeld van de wijze waarop SNS REAAL met beloning wil omgaan. Het speelt in op, en geeft richting aan, de vele ontwikkelingen die spelen op het gebied van belonen.

Het beloningsbeleid van SNS REAAL is gebaseerd op de volgende uitgangspunten:

- Het beloningsbeleid voldoet aan de geldende wet- en regelgeving.
- Het beloningsbeleid kenmerkt zich door aandacht voor alle stakeholders van de onderneming; klanten, werknemers, aandeelhouder en de maatschappij.
- De beloning is transparant.

- De beloning past bij het risicoprofiel van SNS REAAL en het risicoprofiel van de betrokken functiehouder.
- Het beleid 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 de onderneming aanvaardbaar is.
- Het totale beloningspakket doet recht aan de gevraagde output van de betreffende functiehouder.
- Het beleid ondersteunt het aantrekken en behouden van goede mensen, daarbij rekening houdend met de specifieke positie van SNS REAAL.
- Het beleid draagt bij aan de realisatie van de strategie en lange termijn belangen van SNS REAAL.
- Er is sprake van een passende verhouding tussen de vaste en de variabele beloning.
- Het beleid is zo consistent mogelijk voor de gehele groep om uitwisselbaarheid en doorstroom van medewerkers te bevorderen.
- Het veranderde verdienmodel en de situatie waarin het bedrijf zich bevindt zijn aanleiding de beloning te matigen.

Governance

In het Groepsbeleid Beloning SNS REAAL is een governanceraamwerk opgenomen waarin de verdeling van taken en verantwoordelijkheden met betrekking tot het beloningsbeleid voor SNS REAAL is opgenomen. Betrokken partijen zijn de Raad van Commissarissen, de Remuneratie & Nominatie Commissie van de Raad van Commissarissen, de Raad van Bestuur en diverse stafafdelingen. Daarnaast bespreekt de Risico Commissie van de Raad van Commissarissen eenmaal per jaar het beloningsbeleid van SNS REAAL vanuit het perspectief van risicobeheer. Bij materiële wijziging van het beloningsbeleid zal SNS REAAL scenario analyses (laten) uitvoeren die zichtbaar maken wat het effect van het nieuwe beleid is onder verschillende economische omstandigheden.

Raad van Commissarissen en Remuneratie en Nominatie Commissie

De Raad van Commissarissen is verantwoordelijk voor het beloningsbeleid voor de Raad van Bestuur, de statutaire directies van SNS Bank N.V. en REAAL N.V. en het senior management en geeft goedkeuring aan de beginselen van het beloningsbeleid voor overige medewerkers (Groepsbeleid Beloning SNS REAAL). De Raad van Commissarissen keurt beleidsvoorstellen goed en legt deze daar waar nodig voor aan de aandeelhouder.

De Raad van Commissarissen toetst jaarlijks de opzet en werking van het beloningsbeleid en is verantwoordelijk voor de uitvoering en evaluatie van het beloningsbeleid van de Raad van Bestuur.

De beleidsvoorstellen worden door of namens de Raad van Bestuur ingediend en met een advies van de Remuneratie en Nominatie Commissie aan de Raad van Commissarissen voorgelegd. Verder houdt de Remuneratie en Nominatie Commissie rechtstreeks toezicht op de beloning van hogere leidinggevende medewerkers die controlefuncties uitoefenen.

De Remuneratie en Nominatie Commissie laat zich desgewenst ondersteunen door onafhankelijke beloningsdeskundigen.

Raad van Bestuur

De Raad van Bestuur is verantwoordelijk voor alle specifieke beloningsregelingen die zijn vastgelegd in het Groepsbeleid Beloning SNS REAAL met uitzondering van het beloningsbeleid voor de Raad van Bestuur, de statutaire directies van SNS Bank N.V. en REAAL N.V. en het senior management. De Raad van Bestuur keurt beleidsvoorstellen goed en legt deze waar nodig voor aan de Raad van Commissarissen.

De Raad van Bestuur heeft de discretionaire bevoegdheid om in uitzonderlijke situaties (daar waar het niet de Raad van Bestuur zelf betreft) gemotiveerd af te wijken van het vastgestelde beloningsbeleid, voor zover dit binnen wet- en regelgeving toelaatbaar is. Afwijkingen worden vooraf ter toetsing voorgelegd aan de Raad van Commissarissen.

De Raad van Bestuur heeft een aantal specifieke verantwoordelijkheden, zoals besluitvorming over toepassing redelijkheidstoets senior management en overige Identified Staff, de goedkeuring van benchmarks voor de statutaire directies Bank en Verzekeraar, het senior management en de overige werknemers (marktcompetitiviteit van de totale beloning) en de goedkeuring van bijzonderheden voor de statutaire directies Bank en Verzekeraar, senior management en overige Identified Staff zoals exit- en welkomstpakketten.

Stafafdelingen

Diverse stafafdelingen houden via een Werkgroep Beloning en een Stuurgroep Beloning gezamenlijk toezicht op het beloningsbeleid en de naleving daarvan. Het betreft de afdelingen Risk, Compliance, Finance, Juridische Zaken en Personeel & Organisatie.

Group Audit verricht periodiek onafhankelijk onderzoek naar de opzet en uitvoering van het beloningsbeleid.

Beloningsbeleid Raad van Bestuur

Beloningselementen

Leden van de Raad van Bestuur gaan een contract aan met SNS REAAL voor de duur van een benoemingstermijn van vier jaar. Bij bestuurders die na 1 januari 2013 worden benoemd is dit in de vorm van een overeenkomst van opdracht.

De beloning van de leden van de Raad van Bestuur bestaat uit de volgende elementen:

- Vast jaarinkomen;
- Variabele beloning (niet van toepassing gedurende staatsteun/ nationalisatie);
- Pensioenbijdrage;
- Overige secundaire arbeidsvoorwaarden.

Deze beloningselementen worden verderop in het remuneratierapport verder toegelicht.

Arbeidsmarktvergelijking

Het vaste inkomen van de leden van de Raad van Bestuur is per 4 februari 2013 net onder het mediaanniveau van de vastgestelde arbeidsmarktreferentiegroep gepositioneerd.

Voor de Raad van Bestuur heeft in december 2014 een nieuwe marktvergelijking plaatsgevonden ten opzichte van:

1. De Financiële markt: een groep (beursgenoteerde) Nederlandse financiële instellingen;
2. De Cross-industrymarkt: een groep middelgrote (beursgenoteerde) Nederlandse niet-financiële instellingen.

De totale beloning (vast + variabel) van de voorzitter Raad van Bestuur ligt 61% onder het mediaanniveau van de Cross Industry markt en 50% onder het mediaanniveau van de Financiële markt. De vaste beloning van de voorzitter Raad van Bestuur ligt 11% onder het mediaanniveau van de Cross Industry markt en 30% onder het mediaanniveau van de Financiële markt.

De totale beloning (vast + variabel) van de leden Raad van Bestuur ligt 52% onder het mediaanniveau van de Cross Industry markt en 43% onder het mediaanniveau van de Financiële markt. De vaste beloning van de leden Raad van Bestuur ligt 4% onder het mediaanniveau van de Cross Industry markt en 26% onder het mediaanniveau van de Financiële markt.

Tevens is vastgelegd dat zo lang SNS REAAL onder de werking van de 'Wet aansprakelijkheidsbeperking DNB

en AFM en bonusverbod staatsgesteunde ondernemingen' valt, de leden van de Raad van Bestuur geen recht hebben op toekenning en/of uitbetaling van variabele beloning. Zodra dat niet langer het geval zal zijn, zal de Raad van Commissarissen in overleg treden met de aandeelhouder(s) en de Raad van Bestuur over aanpassing van het beloningsbeleid op het punt van de variabele beloning.

Het beloningsbeleid (en de feitelijke beloning) voor de Raad van Bestuur is soberder dan voorgeschreven in de Code Banken en de Code Verzekeraars.

Prestatiedoelstellingen

Voor de leden van de Raad van Bestuur worden jaarlijks prestatiedoelstellingen vastgesteld. De prestatiedoelstellingen moeten aan een aantal vereisten voldoen (vereisten op grond van wet- en regelgeving, aangevuld met een aantal vereisten die door de Raad van Commissarissen zijn vastgesteld).

De controleafdelingen Risk en Compliance en de stafafdelingen Finance en P&O controleren de prestatiedoelstellingen voorafgaand aan de

Doelstellingen 2014 Raad van Bestuur

| Target | Doelstelling | Weging ¹ |
|-----------------|---------------------------------------|---------------------|
| Financieel | 1 Financieel resultaat | 22% |
| | 2 Operationele lasten | 14% |
| Niet financieel | 3 Klantbelang Centraal | 15% |
| | 4 Medewerker tevredenheid | 15% |
| | 5 Marktaandeel | 8% |
| | 6 Strategische projecten ² | 26% |
| Totaal | | 100% |

¹ Het betreft de gemiddelde weging van de doelstellingen van de leden van de Raad van Bestuur (de weging verschilt per lid van de Raad van Bestuur).

² Deze projecten richten zich op splitsing van de groep, de verkoop van de Verzekeraar en andere EC-commitments.

Vast jaarinkomen

Het totale vaste jaarinkomen van de voorzitter van de Raad van Bestuur bedraagt € 550.000. Voor de overige leden van de Raad van Bestuur bedraagt het totale vaste jaarinkomen € 440.000. De in de tabel met de beloning van de leden van de Raad van Bestuur vermelde vaste beloningen lijken hoger, omdat naast het vaste jaarinkomen ook de sociale lasten zijn opgenomen.

De leden van de Raad van Bestuur hebben geen recht op een verhoging van het vaste jaarinkomen (m.u.v. collectieve loonsverhogingen) zolang SNS REAAL onder de werking van de 'Wet aansprakelijkheidsbeperking DNB en AFM en bonusverbod staatsgesteunde ondernemingen' valt.

prestatieperiode (ex ante risicoanalyse) en rapporteren daarover aan de Remuneratie en Nominatie Commissie, waarna bijstelling kan plaatsvinden. De prestatiedoelstellingen worden uiteindelijk door de Raad van Commissarissen vastgesteld.

De prestatiedoelstellingen zijn afgeleid van de lange termijn strategische doelen van SNS REAAL en houden rekening met het gewenste risicoprofiel.

Bij de vaststelling van de prestatiedoelstellingen worden, indien relevant en mogelijk, alle stakeholders van SNS REAAL in aanmerking genomen, waaronder klanten, werknemers, de aandeelhouder en de maatschappij.

De mate waarin de prestatiedoelstellingen door de leden van de Raad van Bestuur zijn gerealiseerd wordt na afloop van iedere prestatieperiode door de Raad van Commissarissen vastgesteld.

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de doelstellingen van de Raad van Bestuur.

Variabele beloning

De leden van de Raad van Bestuur hebben geen recht op variabele beloning zolang SNS REAAL onder de werking van de 'Wet aansprakelijkheidsbeperking DNB en AFM en bonusverbod staatsgesteunde ondernemingen' valt.

Pensioenbijdrage

De leden van de Raad van Bestuur nemen deel aan dezelfde pensioenregeling als alle medewerkers van SNS REAAL. Deze pensioenregeling is vastgelegd in de cao van SNS REAAL. De in de CAO opgenomen te betalen eigen bijdrage van 4,5% over de pensioengrondslag geldt ook voor de leden van de Raad van Bestuur. Er is geen sprake van discretionaire pensioen toekenningen.

Toekomstige wijziging pensioenregeling

Per 1 januari 2015 worden er enkele belangrijke wijzigingen doorgevoerd in de pensioenregeling van SNS REAAL. Deze wijzigingen hebben een direct verband met de aanpassingen in het fiscale kader voor pensioenopbouw (het zogenaemde Witteveenkader 2015).

De pensioenopbouw voor het pensioengevend inkomen boven de €100.000 zal er per 1 januari 2015 komen te vervallen. Voor iedereen op wie dat van toepassing is, wordt het werkgeversdeel van de premie boven de €100.000, die voorheen werd afgedragen aan het pensioenfonds, nu in de vorm van een bruto toeslag van 16,35% aan de medewerker uitgekeerd. Door deze wijziging stijgen de kosten niet. De afspraak over de toeslag wordt na drie jaar geëvalueerd.

De overige wijzigingen zoals de verlaging van de pensioenopbouw onder de €100.000 worden niet gecompenseerd.

Overige secundaire arbeidsvoorwaarden

SNS REAAL heeft voor de leden van de Raad van Bestuur twee verzekeringen afgesloten die worden gezien als inkomen, een arbeidsongeschiktheidsverzekering en een

overlijdensrisicoverzekering. De premies hiervoor worden door SNS REAAL betaald. In de tabel met de beloning van de leden van de Raad van Bestuur maken deze premies onderdeel uit van het element 'Overige'.

Bij eventuele beëindiging van de aanstelling op initiatief van SNS REAAL ontvangen de leden van de Raad van Bestuur een vergoeding van maximaal eenmaal de totale vaste beloning per jaar.

De overige secundaire arbeidsvoorwaarden zijn in lijn met de voorwaarden die gelden voor het merendeel van de medewerkers.

Feitelijke beloning Raad van Bestuur over 2014

De Raad van Bestuur telt vier leden:

1. Gerard van Olphen, voorzitter RvB
2. Maurice Oostendorp, CFRO
3. Wim-Henk Steenpoorte, lid RvB
4. Dick Okhuijsen, lid RvB

Onderstaande tabel geeft een totaaloverzicht van de beloning per lid van de Raad van Bestuur.

| in duizenden euro's | Vaste beloningen ¹ | | Pensioen | | Overige ² | | Totaal | |
|--|-------------------------------|--------------|------------|------------|----------------------|-----------|--------------|--------------|
| | 2014 | 2013 | 2014 | 2013 | 2014 | 2013 | 2014 | 2013 |
| G. van Olphen (voorzitter) | 559 | 510 | 96 | 88 | 21 | 2 | 676 | 600 |
| M.B.G.M. Oostendorp | 449 | 409 | 77 | 70 | 23 | 2 | 549 | 481 |
| D.J. Okhuijsen | 449 | 451 | 77 | 82 | 26 | 27 | 552 | 560 |
| W.H. Steenpoorte | 449 | 451 | 77 | 82 | 37 | 48 | 563 | 581 |
| R.R. Latenstein | -- | 48 | -- | 8 | -- | 4 | -- | 60 |
| F.K.V. Lamp | -- | 40 | -- | 7 | -- | 3 | -- | 50 |
| Totaal Raad van Bestuur excl crisishffing | 1.906 | 1.909 | 327 | 337 | 107 | 86 | 2.340 | 2.332 |
| Crisishffing | | | | | | | -- | 195 |
| Totaal Raad van Bestuur | | | | | | | 2.340 | 2.527 |

¹ Vaste beloning is inclusief vakantiegeld, 13e maand, bijdrage in de ziektekostenregeling en sociale lasten.

² Onder "Overige" wordt verstaan: 1. Premie WIA, premie arbeidsongeschiktheidsverzekering en premie overlijdensrisicoverzekering (voor de waardering van de arbeidsongeschiktheidsverzekering en de overlijdensrisicoverzekering wordt uitgegaan van het gebruteerde voordeel voor de werknemer). 2. Het voordeel van het privégebruik van een ter beschikking gestelde auto (deze component is uitsluitend van toepassing bij de heer Steenpoorte). 3. Jubileumuitkering (deze component was uitsluitend over 2013 van toepassing bij de heer Steenpoorte).

Het in 2013 door de heren Van Olphen en Oostendorp genoten inkomen betreft een periode van 11 maanden (vanaf 1 februari 2013). Verder wordt de verhoging van de post 'Overige' bij de heren Van Olphen en Oostendorp verklaard door het feit dat de arbeidsongeschiktheidsverzekering en de overlijdensrisicoverzekering in 2014 voor het eerst is ingegaan en de premie voor die beide verzekeringen derhalve in 2014 voor het eerst is betaald.

Net als over voorgaande jaren is over 2014 geen variabele beloning uitgekeerd aan de leden van de Raad van Bestuur.

Aandelenbezit

Het beloningsbeleid voor de Raad van Bestuur voorziet in een gedeeltelijke uitbetaling van de variabele beloning in de vorm van 'fantom aandelen' (aandelenvervanger). De leden van de Raad van

Bestuur hebben echter geen recht op variabele beloning zolang SNS REAAL onder de werking van de 'Wet aansprakelijkheidsbeperking DNB en AFM en bonusverbod staatsgesteunde ondernemingen' valt. De afgelopen jaren is aan de Raad van Bestuur geen variabele beloning toegekend en zijn dus ook geen aandelen of fantoom aandelen aan de Raad van Bestuur toegekend.

Leningen aan leden van de Raad van Bestuur

| in duizenden euro's | Openstaand per 31 december | | Gemiddelde rentevoet | | Aflossing hypothecaire lening | |
|---------------------|----------------------------|--------------|----------------------|----------|-------------------------------|------------|
| | 2014 | 2013 | 2014 | 2013 | 2014 | 2013 |
| W.H. Steenpoorte | 1.036 | 1.073 | 4,1% | 4,2% | 37 | 100 |
| Totaal | 1.036 | 1.073 | 0 | 0 | 37 | 100 |

Leningen

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de leningen die zijn verstrekt aan leden van de Raad van Bestuur en die op 31 december 2014 openstonden. Het betreft een hypothecaire geldlening aan de heer Steenpoorte. Deze lening wordt verstrekt onder de normale bedrijfsuitoefening en voorwaarden die ook gelden voor andere personeelsleden.

Beloningsbeleid Raad van Commissarissen

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de jaarlijkse beloning (exclusief 21% BTW) van de Raad van Commissarissen en de vergoeding per commissie.

| in Euro's | |
|--|--------|
| Vaste jaarlijkse beloning voorzitter RvC | 45.000 |
| Vaste jaarlijkse beloning lid RvC | 30.000 |
| Lid Remuneratie en Nominatie Commissie | 3.250 |
| Lid Risico Commissie | 3.250 |
| Lid Audit Commissie | 7.000 |
| Forfaitaire onkostenvergoeding voorzitter RvC | 2.156 |
| Forfaitaire onkostenvergoeding vicevoorzitter en lid RvC | 1.617 |

Voor de Raad van Commissarissen heeft in december 2014 een nieuwe marktvergelijking plaatsgevonden ten opzichte van:

1. De Financiële markt: een groep (beursgenoteerde) Nederlandse financiële instellingen;
2. De Cross Industry markt: een groep middelgrote (beursgenoteerde) Nederlandse niet-financiële instellingen.

De vaste beloning van de voorzitter Raad van Commissarissen ligt 22% onder het mediaanniveau van de Cross Industry markt en 28% onder het

mediaanniveau van de Financiële markt. De vaste beloning van een lid Raad van Commissarissen ligt 29% onder het mediaanniveau van de Cross Industry markt en 29% onder het mediaanniveau van de Financiële markt. De beloning per commissie ligt voor de Raad van Commissarissen gemiddeld 36% onder het mediaanniveau van de Cross Industry markt en 37% onder het mediaanniveau van de Financiële markt.

De volgende tabel geeft een totaaloverzicht van de beloning per lid van de Raad van Commissarissen.

Bruto beloning excl. 21% BTW van de Raad van Commissarissen in 2014

| in duizenden euro's | Als lid van de Raad van Commissarissen ¹ | | Als lid van een commissie ² | | Totaal | |
|---|--|------------|--|-----------|------------|------------|
| | 2014 | 2013 | 2014 | 2013 | 2014 | 2013 |
| J.J. Nooitgedagt (per 1-11-2013) ³ | 45 | 7 | 16 | 3 | 61 | 10 |
| C.M. Insinger | 30 | 30 | 8 | 14 | 38 | 44 |
| J.C.M. van Rutte (per 1-11-2013) | 30 | 5 | 12 | 2 | 42 | 7 |
| M.R. Milz (per 1-11-2013) | 30 | 5 | 5 | 1 | 35 | 6 |
| J.A. Nijhuis | 30 | 30 | 9 | 9 | 39 | 39 |
| J.A. Nijssen | 30 | 30 | 5 | 5 | 35 | 35 |
| L.J. Wijngaarden | 30 | 30 | 12 | 12 | 42 | 42 |
| R. Zwartendijk (tot 1-2-2013) ⁴ | -- | 4 | -- | 1 | -- | 5 |
| H.W.P.M.A. Verhagen (tot 1-11-2013) ⁵ | -- | 29 | -- | 7 | -- | 36 |
| R.J. van de Kraats (tot 1-11-2013) | -- | 25 | -- | 10 | -- | 35 |
| J.E. Lagerweij (tot 1-11-2013) | -- | 25 | -- | 4 | -- | 29 |
| P.S. Overmars (tot 1-11-2013) ⁶ | -- | 37 | -- | 15 | -- | 52 |
| | 225 | 257 | 67 | 83 | 292 | 340 |

1 Betreft vaste jaarlijkse beloning voor het lidmaatschap/voorzitterschap/vice voorzitterschap van de Raad van Commissarissen.

2 Betreft de jaarlijkse beloning voor één of meerdere commissies, inclusief de forfaitaire onkostenvergoeding.

3 De heer Nooitgedagt is sinds 1-11-2013 voorzitter van de Raad van Commissarissen.

4 De heer Zwartendijk was tot 1-2-2013 voorzitter van de Raad van Commissarissen.

5 Mevrouw Verhagen was van 1-2-2013 tot 1-11-2013 vice voorzitter van de Raad van Commissarissen.

6 De heer Overmars was tot 1-2-2013 vice voorzitter van de Raad van Commissarissen en van 1-2-2013 tot 1-11-2013 voorzitter van de Raad van Commissarissen.

In 2014 zijn geen leningen verstrekt aan de leden van de Raad van Commissarissen en op 31 december 2014 stonden geen leningen aan leden van de Raad van Commissarissen open.

