

Remuneratierapport 2015 Loyalis N.V.

Voorwoord

Dit remuneratierapport geeft inzicht in de belangrijkste ontwikkelingen in het beloningsbeleid van Loyalis N.V. over het jaar 2015. Met dit rapport wil Loyalis voldoen aan de publicatie eisen zoals deze onder andere volgen uit de Wet op het financieel toezicht ("Wft"). In dit rapport gaan we in op de belangrijkste aspecten van het beloningsbeleid, de achterliggende visie, de verantwoordelijkheden en de belangrijkste kengetallen.

Op grond van wet- en regelgeving (Regeling beheerst beloningsbeleid Wft 2014) is het beloningsbeleid van Loyalis herzien en is de variabele beloning voor alle medewerkers van Loyalis in 2015 afgeschaft. Op grond van de regelgeving zijn beheersmaatregelen operationeel gemaakt die er op zijn gericht om risico's die kunnen voortvloeien uit het beloningsbeleid te mitigeren. Centraal daarbij staat dat het beloningsbeleid geen prikkels mag bevatten die risico's met zich meebrengen die op gespannen voet staan met het klantbelang en de financiële en operationele gang van zaken van het bedrijf.

Loyalis onderschrijft de doelstellingen van de Regeling beheerst beloningsbeleid. Dit past bij de visie van de organisatie. Deze visie is gebaseerd op de aard van het bedrijf, als onderdeel van APG Groep, en het product, het leveren van aanvullende producten en diensten.

Directievoorzitter Loyalis N.V.

Voorzitter Raad van Commissarissen

Drs. P.N. van Wageningen

De heer M. Duvivier

Inhoud

1. Onze visie op beloningsbeleid	3
2. Governance	3
2.1 Raad van Commissarissen	3
2.2 Directie	4
2.3 Controlefuncties/toetsingscommissie	4
3. Beloningsbeleid en -structuur	5
3.1 Beloningsbeleid algemeen	5
3.2 Aanpassing beleid variable beloning	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
3.3 Vaste beloning.....	5
4. Beloning over 2014.....	6
4.1 Vaststelling variabele beloning over 2014	6
4.2 Overzicht uitbetaalde beloning	6

1. Onze visie op beloningsbeleid

Het beloningsbeleid van Loyalis N.V. is gebaseerd op de volgende uitgangspunten:

- het beloningsbeleid stelt Loyalis in staat om gekwalificeerde medewerkers aan te trekken, te behouden en te motiveren;
- het beloningsbeleid ondersteunt de bedrijfsstrategie en is in overeenstemming met de kernwaarden van Loyalis;
- Loyalis heeft de variabele beloning voor alle functies afgeschaft;
- het beloningsbeleid draagt bij aan deugdelijk risicomanagement en is in overeenstemming met de risicobereidheid van Loyalis N.V.;
- het beloningsbeleid is in overeenstemming met de Regeling beheerst beloningsbeleid Wft 2014;
- het beloningsbeleid is schriftelijk vastgelegd en voor alle belanghebbenden inzichtelijk.

2. Governance

De Directie van Loyalis N.V. is verantwoordelijk voor de ontwikkeling en vaststelling van het beloningsbeleid van Loyalis. Dit beloningsbeleid is gelijk aan het beloningsbeleid van APG Groep, met dien verstande dat Loyalis voor alle medewerkers werkzaam binnen haar organisatie de variabele beloning heeft afgeschaft. Dit beleid is goedgekeurd door de Raad van Commissarissen van Loyalis N.V.

2.1 Raad van Commissarissen

Het beloningsbeleid van Loyalis is goedgekeurd door de Raad van Commissarissen (RvC). De remuneratiecommissie van de RvC heeft een belangrijke rol in de voorbereiding, advisering en monitoring van het beloningsbeleid ten behoeve van de RvC. Hierbij wordt verwezen naar het reglement van de remuneratiecommissie.

De RvC heeft de volgende taken en verantwoordelijkheden:

- keurt algemene beginselen van het beloningsbeleid goed;
- toetst de algemene beginselen van het beloningsbeleid periodiek;
- is verantwoordelijk voor de uitvoering van het beloningsbeleid door middel van toezicht op de Directie van Loyalis;
- draagt er zorg voor dat ten minste eenmaal per jaar een centrale en onafhankelijke interne beoordeling plaats vindt om de tenuitvoerlegging van het beloningsbeleid te toetsen op naleving van het beleid en de procedures voor de beloning die de interne toezichthouder heeft aangenomen;
- onderzoekt periodiek de effectiviteit van het gevoerde beloningsbeleid met betrekking tot de doelstellingen van het beloningsbeleid in het algemeen en de doelstelling van het werven, behouden en motiveren van gekwalificeerd personeel in het bijzonder.

De remuneratiecommissie kan zo nodig rechtstreeks toegang hebben tot de controlefuncties en zich door de controlefuncties laten adviseren.

De RvC heeft voor zijn toezicht op het beloningsbeleid in het verslagjaar geen gebruik gemaakt van een extern adviseur.

2.2 Directie

De Directie van Loyalis is binnen het toezichtkader van de RvC algeheel verantwoordelijk voor:

- de ontwikkeling, vaststelling en uitvoering van het beloningsbeleid zoals dat is goedgekeurd door de RvC;
- de beoordeling en vaststelling van de vaste beloning van de Direct Reports van de Directie.

De Directie wordt door de controlefuncties en/of via de Toetsingscommissie adequaat geïnformeerd over de uitvoering van het beloningsbeleid.

2.3 Controlefuncties/Toetsingscommissie

De controlefuncties van Loyalis (Risk, Finance & Control en Compliance) werken ter ondersteuning van de Directie en de Raad van Commissarissen actief samen met Human Resources in het ontwerp, het toezicht en de monitoring van het beloningsbeleid. De controlefuncties komen hiertoe met Human Resources tenminste twee maal per jaar bijeen in de hiervoor samengestelde toetsingscommissie Loyalis.

De toetsingscommissie bestaat uit vertegenwoordigers van Human Resource, Riskmanagement, Compliance en Finance & Control.

Group Internal Audit maakt geen deel uit van de toetsingscommissie, maar voert periodiek onafhankelijk onderzoek uit naar het ontwerp, de invoering en de toepassing van het APG Groep/Loyalis beloningsbeleid.

Group Internal Audit heeft tevens tot taak: Ondersteuning/advisering van de Directie van Loyalis en in voorkomende gevallen van de RvC inzake het beloningsbeleid.

De Toetsingscommissie heeft de volgende taken/verantwoordelijkheden:

De Toetsingscommissie monitort de uitvoering van het beloningsbeleid van Loyalis, en adviseert de Directie en – in voorkomende gevallen – de Raad van Commissarissen. De Toetsingscommissie heeft vanuit haar inhoudelijke rol rechtstreeks contact met de remuneratiecommissie. De Toetsingscommissie heeft - in tegenstelling tot voorgaande jaren - geen rol meer in het vaststellen van de Identified Staff. Omdat Loyalis geen variabele beloning meer heeft, is het vaststellen van deze categorie niet meer nodig vanuit de kaders van het beloningsbeleid.

3. Beloningsbeleid en -structuur

3.1 Beloningsbeleid algemeen

Loyalis N.V. volgt de arbeidsvoorwaarden van APG Groep. De Cao die van toepassing is op de medewerkers van Loyalis is inhoudelijk gelijk aan de Cao voor APG Groep.

Daarnaast is er een aantal medewerkers in hogere functies waarop de Cao niet van toepassing is. Deze groep heeft een individuele arbeidsovereenkomst. Voor de algemene salarisaanpassingen wordt de Cao van APG Groep/Loyalis gevolgd. En ook ten aanzien van de overige arbeidsvoorwaarden voor deze groep medewerkers, volgt Loyalis het beleid van APG Groep.

Per 1-1-2015 wordt er als gevolg van een wijziging in de pensioenwet, geen pensioen meer opgebouwd voor het inkomensdeel boven de € 100.000,=. Het werkgeversdeel van de pensioenpremie boven de € 100.000,=, wordt bruto aan de werknemers uitgekeerd. Dit in aansluiting op de arbeidsvoorwaarden van APG Groep.

3.2 Aanpassing beleid variabele beloning met ingang van 1-1-2015

In het licht van de sector brede discussie over beheerst belonen is besloten om de variabele beloning voor alle medewerkers van Loyalis met ingang van 1 januari 2015 af te schaffen. Dit is als zodanig ook in de Cao vastgelegd..

3.3 Vaste beloning

De inhoud en de verantwoordelijkheden van de positie zijn bepalend voor de zwaarte van de positie. De functie wordt ingedeeld met behulp van functiewaardering. Voor zowel de binnen-, als buiten Cao functies en voor de directiefuncties wordt gebruik gemaakt van de Hay methode voor functiewaardering. De salarisschalen worden periodiek getoetst aan de beloningsverhoudingen in de externe arbeidsmarkt.

Als het schaalmaximum nog niet is bereikt wordt er, op basis van de beoordeling van het functioneren een verhoging toegekend.

4. Beloning over 2015

4.1 Overzicht uitbetaalde beloning

In dit hoofdstuk geven wij een overzicht van de som van de vaste inkomens van de Directie en het Senior management van Loyalis. Het Senior Management zijn de managers die rechtstreeks rapporteren aan de Directie.

Overzicht uitbetaalde beloning 2015

	Directie	Senior Management	Totalen
Aantal medewerkers	2	8	10
Totaal Vast Inkomen	534.347,=	1.133.466	1.667.813

4.2 Ontslagvergoeding

In 2015 zijn er geen ontslagvergoedingen uitgekeerd aan Directieleden of Senior management. Er zijn geen betalingen bij indiensttreding uitbetaald.