

BEZOLDIGINGSBELEID EN BEZOLDIGINGSVERSLAG

Het Compensation Committee, een van de vier commissies van de Raad van Commissarissen, is verantwoordelijk voor het opstellen, ontwikkelen, implementeren en evalueren van het bezoldigingsbeleid. In dit beleid worden de arbeidsvoorwaarden van de leden van de Raad van Bestuur en de honorering van de leden van de Raad van Commissarissen uiteengezet. Het Compensation Committee doet hierover aanbevelingen aan de Raad van Commissarissen. Het Compensation Committee bestaat uit drie leden: de heren Dahan (voorzitter), Stevens en Van Wijk. Dit verslag bevat een uiteenzetting van het bezoldigingsbeleid voor 2004-2006 en van de beloning van de leden van de Raad van Bestuur en de Raad van Commissarissen over het jaar eindigend op 31 december 2005.

BEZOLDIGINGSBELEID

HONORERING VAN LEDEN VAN DE RAAD VAN COMMISSARISSEN

De honorering van de leden van de Raad van Commissarissen bestaat uit een basisvergoeding en een vergoeding voor lidmaatschap van commissies en het bijwonen van commissievergaderingen. De leden van de Raad van Commissarissen ontvangen geen prestatiegebonden vergoedingen en geen honorering in de vorm van aandelen of rechten op aandelen. Leden van de Raad van Commissarissen bouwen bij AEGON geen pensioenrechten op. De honorering van de leden van de Raad van Commissarissen wordt om de drie jaar opnieuw beoordeeld. Elke wijziging zal ter vaststelling aan de aandeelhouders worden voorgelegd.

BEZOLDIGING VAN LEDEN VAN DE RAAD VAN BESTUUR DOELSTELLINGEN

Het bezoldigingsbeleid voor de leden van de Raad van Bestuur beoogt een beloningsstructuur te creëren die de onderneming in staat stelt gekwalificeerde, deskundige bestuurders aan te trekken en een op prestaties gebaseerde beloning te bieden.

GELDIGHEIDSTERMIJN

Het bezoldigingsbeleid is op 22 april 2004 door de aandeelhouders vastgesteld. Het bezoldigingsbeleid is op 1 januari 2004 van kracht geworden en geldt voor een termijn van drie jaar. Elke materiële wijziging in het bezoldigingsbeleid zal ter vaststelling aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders (AVvA) worden voorgelegd. De Raad van Commissarissen zal aan de AVvA van 2006 voorstellen de termijn van het bestaande bezoldigingsbeleid te verlengen tot de AVvA in 2007.

BENOEMINGSPERIODE

De Raad van Commissarissen heeft bepaald dat nieuwe leden van de Raad van Bestuur met ingang van 1 januari 2005 worden benoemd voor een periode van vier jaar. Elke benoeming geldt voor de gehele periode van vier jaar en leden van de Raad van Bestuur zijn herbenoembaar voor opeenvolgende perioden van vier jaar. Het kan echter voorkomen dat leden vóór het einde van hun zittingsperiode aftreden wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.

BEËINDIGING ARBEIDSOVEREENKOMST

Voor de huidige leden van de Raad van Bestuur geldt een opzegtermijn van drie maanden voor beëindiging van hun arbeidsovereenkomst. Indien hun contract door AEGON wordt

beëindigd, geldt een opzegtermijn van zes maanden en heeft een lid van de Raad van Bestuur recht op een ontslagvergoeding, tenzij er sprake is van ontslag om dringende reden.

In de arbeidsovereenkomst van de heer Shepard zijn de beëindigingsregelingen vastgelegd waar hij recht op heeft in specifiek omschreven omstandigheden. Ingeval het dienstverband met de heer Shepard wordt beëindigd (a) door AEGON om andere reden dan wegens dringende reden, overlijden, arbeidsongeschiktheid, vrijwillige uitdiensttreding of pensionering, (b) door AEGON in verband met een fusie, overname of fundamentele strategiewijzigingen met bijbehorende organisatorische aanpassingen, of (c) door de heer Shepard in geval zijn positie aanmerkelijk wordt beperkt als gevolg van dergelijke omstandigheden, dan heeft de heer Shepard recht op een vergoeding ter hoogte van driemaal zijn basisjaarsalaris plus het totaal van de kortetermijnbonussen die hij ontving in de drie jaar voorafgaand aan de beëindiging. Elke beëindigingsvergoeding die de heer Shepard ontvangt, zal worden meegenomen in de berekening van zijn rechten uit hoofde van het AEGON USA Supplemental Executive Retirement Plan (SERP). Daarenboven zullen drie extra dienstjaren worden toegekend teneinde zijn rechten uit hoofde van het SERP te berekenen.

Voor de heer Streppel geldt dat hij in een dergelijk geval recht zal hebben op een ontslagvergoeding overeenkomstig de Zwartkruisformule, waarbij rekening wordt gehouden met leeftijd, aantal dienstjaren, functieniveau en de kans op het verwerven van een gelijkwaardige positie elders. De heren Van der Werf en Wynaendts zullen alleen recht hebben op driemaal hun vaste jaarsalaris als hun lidmaatschap van de Raad van Bestuur wordt beëindigd in verband met een fusie of overname.

De Raad van Commissarissen heeft bepaald dat per 1 januari 2005 in de arbeidsovereenkomsten van nieuwe leden van de Raad van Bestuur een opzegtermijn van drie maanden voor de bestuurder en zes maanden voor de onderneming zal worden opgenomen en dat de ontslagvergoeding in overeenstemming zal zijn met de corporate governance code.

SAMENSTELLING BEZOLDIGING

De bezoldiging van de leden van de Raad van Bestuur is opgebouwd uit de volgende componenten: een basissalaris, een variabele vergoeding in de vorm van een kortetermijnbonusregeling (STI) en een langetermijnbonusregeling (LTI), een pensioenregeling en overige voorzieningen.

BASISSALARIS

De hoogte van het basissalaris vormt een afspiegeling van de functie-eisen en de verantwoordelijkheden die horen bij de functie van lid van de Raad van Bestuur. Het Compensation Committee zal erop toezien dat de basissalarissen reëel en marktconform blijven, rekening houdend met de taken en verantwoordelijkheden van de individuele leden van de Raad van Bestuur en met de door onafhankelijke externe adviseurs verstrekte vergelijkende marktgegevens.

Het Compensation Committee zal de salarisoniveaus jaarlijks evalueren en bezien of er aanleiding bestaat deze aan te passen op grond van gewijzigde omstandigheden in de markt of in de individuele verantwoordelijkheden.

BEZOLDIGINGSBELEID EN BEZOLDIGINGSVERSLAG

VARIABLE VERGOEDING

Het variabele deel van de bezoldiging beoogt de inzet van de leden van de Raad van Bestuur ten behoeve van de onderneming en haar doelstellingen te versterken. Een aanzienlijk deel van de totale bezoldiging bestaat uit een variabele vergoeding, die is gekoppeld aan vooraf vastgestelde en meetbare *targets*. Zoals hierna en in de op de AEGON website gepubliceerde reglementen nader wordt toegelicht, zal, als de resultaten gelijk zijn aan *target*, circa 75% van de beloning van de heer Shepard variabel zijn, terwijl het variabele deel voor de andere leden ongeveer de helft bedraagt.

KORTETERMIJNBONUSREGELING

De leden van de Raad van Bestuur komen in aanmerking voor een kortetermijnbonusregeling (STI-regeling): een jaarlijkse contante bonus voor het halen van vooraf vastgestelde *targets*. Deze *targets* hangen samen met de verantwoordelijkheden van de respectievelijke bestuurders. De maximale STI-bonus varieert tussen de leden van de Raad van Bestuur vanwege verschillen in hun verantwoordelijkheden en basissalaris. Hoewel het basissalaris van de heren Van der Werf en Wynaendts lager is dan dat van de heer Streppel, kunnen zij een hogere bonus behalen op basis van hun positie als *value drivers* voor AEGON.

De hoogte van de STI-bonus wordt bepaald door het gerealiseerde operationeel resultaat (OE) ten opzichte van het beoogde operationeel resultaat (de *target*). De STI-bonus stijgt als het feitelijke operationeel resultaat hoger is dan de *target*. Als het feitelijke operationeel resultaat 150% van de *target* of meer bedraagt, bereikt de STI-bonus een maximum. Bijvoorbeeld: als het feitelijke operationeel resultaat gelijk is aan de *target*, dan kan de heer Shepard een STI-bonus ontvangen van 118% van zijn basissalaris. De maximale STI-bonus die de heer Shepard kan ontvangen, is gelijk aan 189% van zijn basissalaris. De *target* wordt berekend als het voortschrijdend gemiddelde van het operationeel resultaat over drie jaar, vermeerderd met 2,5% inflatiecorrectie.

STI-BONUS (% VAN BASISSALARIS)

	Feitelijk operationeel resultaat Feitelijk operationeel resultaat gelijk aan target	Feitelijk operationeel resultaat bedraagt 150% van target of meer (maximale STI-bonus)
Shepard	118%	189%
Streppel	50%	80%
Van der Werf	80%	125%
Wynaendts	80%	125%

Conform de STI-regeling wordt alleen een bonus uitgekeerd als de gerealiseerde waarde nieuwe productie (VNB), zoals gepubliceerd, positief is. Dit criterium is gekozen omdat AEGON's streven naar winstgevende groei hierin tot uitdrukking komt. Voor ieder lid van de Raad van Bestuur is een specifiek verantwoordelijkheidsgebied afgebakend dat in aanmerking wordt genomen voor berekening van de VNB.

VERANTWOORDELIJKHEIDSGEBIED I.V.M. STI

Shepard	Groep: bepaalt 100% van STI-bonus
Streppel	Groep: bepaalt 100% van STI-bonus
Van der Werf	Groep: bepaalt 40% van STI-bonus, landenunit(s) waarvoor hij verantwoordelijk is bepalen 60% van STI-bonus
Wynaendts	Groep: bepaalt 40% van STI-bonus, landenunit(s) waarvoor hij verantwoordelijk is bepalen 60% van STI-bonus

Op voorwaarde dat de VNB van de AEGON Groep in het desbetreffende jaar positief was, komen de heren Shepard en Streppel in aanmerking voor 100% van hun STI-bonus, terwijl de heren Van der Werf en Wynaendts in aanmerking komen voor 40% van hun STI-bonus. Als bovendien de VNB in hun respectieve verantwoordelijkheidsgebieden positief was, komen de heren Van der Werf en Wynaendts in aanmerking voor de overige 60% van hun STI-bonus.

Het Compensation Committee zal jaarlijks de overeengekomen parameters evalueren om te zorgen dat deze representatief blijven. Alle gegevens die voor de STI-berekeningen worden gebruikt, zullen worden geverifieerd door de onafhankelijke externe adviseurs Tillinghast en Ernst & Young.

Daarnaast heeft de heer Shepard recht op een contante bonus van 0,1% van de nettowinst van AEGON in het desbetreffende jaar.

LANGETERMIJNBONUSREGELING

De langetermijnbonusregeling (LTI-regeling) beoogt dat de leden van de Raad van Bestuur zich richten op lange termijn groei met een duurzame waarde voor de aandeelhouders. Dit houdt in dat bestuurders worden beloond op basis van AEGON's prestaties in de zin van *total shareholders return* (TSR), gemeten over een periode van drie jaar en afgezet tegen de prestaties van een *peer group*. De TSR wordt gedefinieerd als het rendement (in de zin van koersstijging plus dividend) voor de aandeelhouders.

Ieder jaar wordt een LTI-bonus vastgesteld als basis voor de berekening van de maximale bonus in het kader van deze regeling. Deze bonus bedraagt een vast percentage van het basissalaris van de bestuurders, te weten 95% van het basissalaris van de heer Shepard en 60% van het basissalaris van de overige bestuurders. De bonus bestaat uit een combinatie van aan prestatiecriteria gekoppelde opties (50%) en aandelen (50%). De hoogte van de bonus die uiteindelijk in het kader van de LTI-regeling wordt uitgekeerd, is afhankelijk van de TSR-prestaties van AEGON.

Ieder jaar wordt de waarde (het bedrag) van de bonus vastgesteld en wordt het daarmee corresponderende aantal opties en aandelen voorwaardelijk verleend. Na drie boekjaren worden de verleende aandelen en opties definitief toegekend afhankelijk van de TSR-prestaties van AEGON ten opzichte van die van een *peer group*. Deze groep bestaat uit ondernemingen die qua activiteiten, omvang en geografische spreiding vergelijkbaar zijn en algemeen worden gezien als de meest representatieve vergelijkingsgroep. De *peer group* wordt gevormd door Allianz, Aviva, AXA, Fortis, Generali, ING, Jefferson-Pilot, John Hancock Life Insurance, Lincoln National, Nationwide FS Inc. en Prudential PLC.

Als AEGON, gerekend over de betreffende drie jaar, een van de vier laagste posities (9-12) inneemt binnen deze groep, dan worden de aandelen en opties niet definitief toegekend. De aandelen en opties worden pas definitief toegekend als AEGON een achtste of hogere positie bereikt, waarbij het percentage oploopt volgens het onderstaande schema.

TOEKENNING LTI-BONUS

Positie	Toekenning als % van de LTI
1	200
2	180
3	160
4	140
5	120
6	100
7	75
8	50
9	0
10	0
11	0
12	0

De bestuurders dienen op grond van de LTI-regeling aan hen toegekende aandelen vast te houden gedurende een periode van ten minste vijf jaar vanaf de datum van toekenning, of ten minste tot het einde van hun dienstverband, indien deze periode korter is.

Noch de uitoefenprijs noch andere voorwaarden met betrekking tot de toegekende aandelenopties zullen gedurende de looptijd van de opties worden gewijzigd, behoudens voor zover structuurwijzigingen ten aanzien van de onderneming of haar aandelen conform bestendige marktpraktijk daartoe noodzaken. Meer informatie over de in het kader van de LTI-regeling toegekende aandelenopties is te vinden op pagina 179.

De TSR-gegevens worden gedurende de driejarige toekenningsperiode door het Compensation Committee verzameld op basis van informatie van een onafhankelijk externe adviseur (Towers Perrin). Aan het einde van deze periode brengt het Compensation Committee advies uit aan de Raad van Commissarissen over de definitieve toekenning van het percentage van de LTI-bonus.

Het Compensation Committee zal de samenstelling van de *peer group* en het hiervoor genoemde toekenningsschema evalueren om er zeker van te zijn dat de parameters representatief blijven.

PENSIOENREGELING

Het bezoldigingsbeleid is erop gericht de bestuurders een pensioenregeling te bieden die past bij wat gebruikelijk is het land waar zij wonen en een pensioenuitkering die aansluit bij die van bestuurders van andere multinationale ondernemingen in die landen. De pensioenregeling gaat uit van een pensioenleeftijd van 62.

Het pensioen van de heer Shepard is gebaseerd op 55% van zijn berekende pensioengevend salaris over de laatste vijf volledige, opeenvolgende kalenderjaren. Het pensioen van de heren Streppel, Van der Werf en Wynaendts zal - uitgaande van minimaal 37 dienstjaren - zijn gebaseerd op 70% van hun pensioengevend eindsalaris.

Daarnaast geeft de regeling recht op een arbeidsongeschiktheidspensioen, een partnerpensioen en een nabestaandenpensioen. Meer informatie over de kosten is te vinden op pagina 178.

OVERIGE VOORZIENINGEN

De leden van de Raad van Bestuur ontvangen daarnaast andere vergoedingen, die afhankelijk zijn van hun contractuele bepalingen, de gangbare praktijk ter plaatse en gebruikelijke regelingen voor bestuurders van multinationale ondernemingen, zoals een bedrijfsauto, ziektekostenverzekeringen en andere voorzieningen. AEGON verstrekt aan leden van de Raad van Bestuur geen persoonlijke leningen, garanties en dergelijke, tenzij in het kader van de normale bedrijfsuitoefening en tegen de daarvoor voor het gehele personeel geldende voorwaarden, en uitsluitend na goedkeuring van de Raad van Commissarissen. Kwijtschelding van leningen wordt niet verleend.

BEZOLDIGINGSVERSLAG 2005

HONORERING VAN LEDEN VAN DE RAAD VAN COMMISSARISSEN

De honorering van de leden van de Raad van Commissarissen wordt om de drie jaar opnieuw beoordeeld. In dat kader hebben externe deskundigen de honorering vergeleken met marktgegevens. De AVvA heeft op basis van die analyse in april 2005 ingestemd met de invoering van een drieledige structuur: (1) een basisvergoeding (voor het lidmaatschap van de Raad van Commissarissen); (2) een aanvullende vergoeding (voor het lidmaatschap van een commissie); en (3) een aanwezigheidsvergoeding voor daadwerkelijk bijgewoonde commissievergaderingen. Deze structuur is met ingang van 1 januari 2005 op de volgende manier toegepast:

1. JAARLIJKSE BASISVERGOEDING VOOR LIDMAATSCHAP RAAD VAN COMMISSARISSEN

Voorzitter	60.000
Vice-voorzitter	50.000
Lid	40.000

2. JAARLIJKSE VERGOEDING VOOR LIDMAATSCHAP COMMISSIE

Audit Committee	
Voorzitter	10.000
Lid	8.000

Overige commissies

Voorzitter	7.000
Lid	5.000

3. AANWEZIGHEIDSVergoeding COMMISSIEVERGADERINGEN

Audit Committee	3.000
Overige commissies	1.250*

* Bij intercontinentale reizen bedraagt de vergoeding EUR 2.500 per bijgewoonde vergadering.

BEZOLDIGING VAN LEDEN VAN DE RAAD VAN BESTUUR BENOEMINGSPERIODE

De heren Shepard en Streppel zijn in 2005 herbenoemd voor een nieuwe periode van vier jaar. De heren Van der Werf en Wynaendts zijn respectievelijk herbenoembaar in 2006 en 2007.

BEZOLDIGINGSBELEID EN BEZOLDIGINGSVERSLAG

TOTALE BELONING

Meer informatie over de beloning van leden Raad van Bestuur is beschikbaar op pagina's 178-180.

BASISSALARIS

De basissalarissen van de leden van de Raad van Bestuur zijn in 2005 ongewijzigd gebleven, behoudens de voor alle medewerkers van AEGON in Nederland geldende jaarlijkse aanpassing van de salarissen conform de CAO-afspraken.

BASISSALARIS 2005¹

Shepard	USD 1.000.000
Streppel	EUR 679.000
Van der Werf	EUR 575.000
Wynaendts	EUR 575.000

¹ Basissalaris inclusief stijging als gevolg van CAO-afspraken, de gebruikelijke winstdeling voor medewerkers en de spaarloonregeling.

KORTETERMIJNBONUSREGELING 2004

Conform deze regeling is vastgesteld dat de VNB van de Groep en van de betrokken landenunits positief was, zoals vermeld in het Embedded Value Report van 2004. Vervolgens is het operationeel resultaat (OE) vergeleken met de vastgestelde *target*. Op grond hiervan zijn, na vaststelling van de jaarrekening over 2004 door de AVvA, de STI-bonussen over 2004 bepaald en uitgekeerd in 2005.

STI-BONUSSEN OVER 2004 PLAN^{1,2}

	Operationeel resultaat per verantwoordelijkheidsgebied (% van target)	STI-bonus (% van basissalaris)	Bedrag STI-bonus (in EUR)
Shepard	134%	166%	1.334.912
Streppel	134%	70%	468.661
Van der Werf	109%	98%	552.237
Wynaendts	113%	101%	568.090

¹ OE per verantwoordelijkheidsgebied is vastgesteld als hiervoor beschreven in het beloningsbeleid en als vastgelegd in de STI reglementen.

² De genoemde STI bonus percentages zijn afgerond.

In 2005 had de heer Shepard bovendien recht op een bonus van EUR 1.663.000 gerelateerd aan de nettowinst van AEGON over het boekjaar 2004, zoals gerapporteerd overeenkomstig Nederlandse waarderingsgrondslagen.

KORTETERMIJNBONUSREGELING 2005

De STI-bonussen over het jaar 2005 en de aanvullende STI-bonus voor de heer Shepard zullen worden uitgekeerd in 2006, na vaststelling van de jaarrekening over 2005 door de AVvA.

LANGETERMIJNBONUSREGELING 2005

In overeenstemming met de LTI-regeling voor 2005 zijn aan ieder lid van de Raad van Bestuur voorwaardelijke aandelen en opties toegekend. Definitieve toekenning van deze rechten is afhankelijk van de TSR-prestaties van AEGON ten opzichte van die van de gekozen *peer group* over een periode van drie jaar. De datum van toekenning voor de LTI-regeling 2005 was 22 april 2005 en de slotkoers bedroeg op die dag EUR 9,91. De waarde van de prestatie-opties werd vastgesteld op 50% van de waarde van de prestatie-aandelen.

LTI-BONUSSEN OVER 2005¹

	Target LTI-bonus (% van basissalaris)	EUR	Aantal aandelen	Aantal opties
Shepard ²	95%	763.911	38.542	77.084
Streppel	60%	399.750	20.169	40.338
Van der Werf	60%	338.250	17.066	34.132
Wynaendts	60%	338.250	17.066	34.132

¹ De LTI bonusbedragen zijn berekend over het basissalaris per 1 januari 2005.

² Rekenvoorbeeld m.b.t. de heer Shepard:

EUR 763.911,00 : 2 = EUR 381.955,50 : EUR 9,91 = 38.542 aandelen.

Na drie jaar worden deze rechten definitief toegekend conform voorgaand toekenningsschema.

In verband met de aankondiging van twee fusies heeft het Compensation Committee de LTI *peer group* in 2005 aangepast. Het Compensation Committee heeft voorgesteld om John Hancock Life Insurance en Jefferson-Pilot te vervangen door Prudential Financial Inc. en Metlife Inc. en de Raad van Commissarissen heeft hiermee ingestemd. Deze wijziging zal naar verwachting geringe invloed hebben op de kans dat AEGON een bepaalde positie binnen de *peer group* behaalt.

PENSIOEN

Als gevolg van nieuwe Nederlandse regelgeving waren aanvullende regelingen nodig om bestaande afspraken intact te houden. Het Compensation Committee heeft voorgesteld en de Raad van Commissarissen heeft ermee ingestemd om de individuele pensioenafspraken met de heren Van der Werf en Wynaendts aan te passen aan de nieuwe Nederlandse Wet Vut Prepensioen en Levensloop en daarnaast om de pensioenregeling voor Nederlandse leden van de Raad van Bestuur hier met ingang van januari 2006 op af te stemmen. Voor de heer Shepard is deze nieuwe regelgeving niet van toepassing omdat hij deelneemt aan een pensioenregeling van AEGON USA. Aangezien de nieuwe wet een vrijstellingsmogelijkheid biedt voor werknemers die op 31 december 2005 de leeftijd van 56 jaar of meer hebben bereikt, heeft de heer Streppel evenmin met de gevolgen van deze verandering te maken.

OVERIGE VOORZIENINGEN

Met ingang van augustus 2005 is de heer Wynaendts tijdelijk gedetacheerd bij AEGON USA. Om de specifieke voorwaarden van de detachering en de bijbehorende tegemoetkomingen in de kosten te bepalen, heeft AEGON onafhankelijke externe adviseurs ingeschakeld. Het Compensation Committee heeft deze voorwaarden geëvalueerd en goedgekeurd.

PUBLICATIE

Het bezoldigingsbeleid en bezoldigingsverslag 2005 worden geplaatst op de website van AEGON (www.aegon.com).