

Beloningsbeleid

Algemeen

Univé Noord-Nederland



Inhoudsopgave

Versiebeheer	1
1. Algemeen	2
1.1 Definities en reikwijdte	2
1.2 Wettelijk kader	3
1.3 Toepassingsbereik, implementatie, handhaving	4
1.3.1 Toepassingsbereik	4
1.3.2 Implementatie	4
1.3.3 Publicatie	5
1.3.4 Toezichthouder	5
2. Structuur en governance	6
2.1 Organisatiestructuur	6
2.2 Activiteiten	6
2.3 Governance	6
2.3.1 Algemeen	6
2.3.2 Raad van Bestuur	6
2.3.3 Selectie-, Benoemings-, en Remuneratiecommissie (SB&Rem.cie)	7
2.3.4 Raad van Commissarissen	7
2.3.5 Ledenraad	7
2.3.6 HR	7
2.3.7 MT-leden	8
2.3.8 Risk	8
2.3.9 Compliance	8
2.3.10 Internal Audit	8
2.3.11 PDCA cyclus	8
3. Algemene uitgangspunten beloningsbeleid	10
4. Risicoanalyse	11
5. Evaluatie beloningsbeleid	12

1. Algemeen

Univé Noord-Nederland (UNN) werkt in een dynamische markt én in een maatschappelijke context. De eigen merkwaarden (samen, dichtbij en doen), het profiel van 'zekerheidsmerk' en het coöperatieve gedachtengoed en de bijbehorende cultuur staan altijd centraal in UNN's denken en doen. Dat bepaalt tevens de aard en inhoud van het beloningsbeleid dat is gericht op zorgvuldigheid, beheersing en duurzaamheid en (lange termijn) waardecreatie, waarbij rekening wordt gehouden met de lange termijn belangen van de verzekeraar, de relevante (inter)nationale context en het maatschappelijke draagvlak. Het beleid bevordert naar het oordeel van UNN een zorgvuldige klantbehandeling en bevat geen perverse financiële prikkels, maar is gericht op het optimaal binden en stimuleren van medewerkers.

Daarnaast wil UNN voorkomen dat personeelsleden worden aangemoedigd tot het nemen van meer risico's dan voor de organisatie aanvaardbaar is en/of dat individuele financiële belangen prevaleren boven het belang van zorgvuldige behandeling van de klant ¹⁾.

Conform richtlijnen inzake beheerste bedrijfsvoering wordt het beheerst beloningsbeleid minimaal iedere drie jaar gereviewd op actualiteit.

Dit beleid ziet zowel op de beloningen aan medewerkers, als aan bestuurders en op de vergoeding aan commissarissen en leden van de Ledenraad. Naast dit algemene beleidsdocument zijn de uitvoeringsregels beschreven in twee separate beleidsdocumenten, te weten:

- Beloningsbeleid Medewerkers;
- Beloningsbeleid RvB, RvC en Ledenraad.

1.1 Definitie en reikwijdte

Onder beloningen moet in dezen worden verstaan: financiële en niet-financiële voordelen die direct, dan wel indirect door de onderneming aan natuurlijke personen werkzaam onder haar verantwoordelijkheid /activiteiten uitvoerende voor de onderneming worden uitgekeerd.²⁾

In de wet wordt een onderscheid gemaakt tussen vaste en variabele beloning. Dit onderscheid is met name van belang in verband met het zogenaamde bonusplafond van 20% (d.i. de maximale variabele beloning) en de voorwaarden die aan de toekenning van variabele beloningen zijn gesteld.

- Vaste beloningen zijn de betalingen of voordelen die een gegarandeerd karakter hebben en waarvan de hoogte niet afhankelijk is van het bereiken van bepaalde doelen of prestaties (en daarmee onvoorwaardelijk zijn). De vaste beloning dient de relevante

¹ Perverse beloningsprikkels worden wereldwijd gezien als een van de oorzaken van de financiële crisis, MvT Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen, Kmst 33964, p. 2

² MvT p. 26, Kst 33964

werkervaring en organisatorische verantwoordelijkheid van de betrokkene te weerspiegelen.³⁾

- Variabele beloningen zijn de betalingen of voordelen die doorgaans afhankelijk zijn van bepaalde doelen en/of prestaties. Wanneer een beloning niet als vaste beloning kan worden aangemerkt, is er sprake van variabele beloning.

Beloningen aan eigen medewerkers en aan derden:

Een aantal wettelijke bepalingen is van toepassing op de beloning aan “natuurlijke personen, werkzaam onder verantwoordelijkheid van de financiële onderneming”. Hieronder vallen alle eigen medewerkers die op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam zijn, alsmede de personen die werkzaamheden verrichten op basis van andere overeenkomsten (managementovereenkomst, bestuursovereenkomst, uitzendovereenkomst, overeenkomst van opdracht).

Beloningen aan medewerkers door derden vallen niet onder dit beloningsbeleid. De wet stelt in art. 1:116 lid 2 Wft eisen aan voordelen die door derden aan de medewerkers van UNN beschikbaar worden gesteld. Hieronder vallen de zogenaamde relatiegeschenken. Het ontvangen van cadeaus c.q. relatiegeschenken vallen onder de cadeauregeling van UNN, welke is opgenomen in de Regeling Geschenken en Uitnodigingen. Deze regeling bestaat zodat medewerkers zich bij de uitoefening van hun werkzaamheden niet door giften of persoonlijke gunsten mogen laten beïnvloeden en dat giften of gunsten die een waarde van € 75,- te boven gaan bij de compliance officer moeten worden gemeld. De compliance officer zorgt voor registratie van deze beloningen in het cadeauregister.

In verband met het bepaalde in artikel 1:117 Wft is dit beloningsbeleid door UNN schriftelijk vastgelegd en maakt het onderdeel uit van de beheerste en integere bedrijfsvoering, zoals bedoeld in de artt. 3:17 resp. 4:15 Wft.⁴⁾ Eveneens valt specifiek de beloning van bestuurders/beleidsbepalers van UNN onder de reikwijdte van dit beleid, wat statutair goedkeuring heeft van de Ledenraad⁵⁾.

1.2 Wettelijk kader

Sinds 2009 zijn diverse regelingen met betrekking tot beheerste beloning in de financiële sector gepubliceerd. De toezichthouders DNB en AFM hebben principes voor beheerst beloningsbeleid geformuleerd en in de diverse gedragscodes, zijn meerdere bepalingen over beheerste beloning van beleidsbepalers opgenomen.

³ Een vertrekvergoeding wordt aangemerkt als een vaste beloning als de hoogte afhankelijk is van een vaste formule. Dit is het geval bij de berekening van de transitievergoeding in het kader van de Wet werk en zekerheid. Als er een andere berekeningsmaatstaf wordt toegepast die niet in lijn is met de vaste formules die in de praktijk gehanteerd worden, is er sprake van een variabele beloning. In dat geval geldt het bonusplafond van 20%.

⁴ Het beloningsbeleid dient zowel prudentiële als gedragscomponenten te bevatten. (MvT p. 4)

⁵ Zie hiervoor art. 23 Statuten UNN Verzekeraar jo art. 21 Statuten Coöperatie UNN.

1. Wet Beloningsbeleid financiële ondernemingen (Wbfo) en voorziet in:
 - a. beheerst beloningsbeleid;
 - b. publicatieverplichtingen;
 - c. maximale variabele beloning (bonusplafond 20%);
 - d. terugvordering en aanpassing van variabele beloning;
 - e. verbod op gegarandeerde variabele beloningen;
 - f. verbod op variabele beloning bij steun;
 - g. hoogte en voorwaarden voor uitkering bij vertrek.

De Wbfo is van toepassing op de coöperatie UNN en ziet toe op het beloningsbeleid van UNN op zowel prudentiële aspecten, als gedragsaspecten van beloning.

2. Solvency II: Gedelegeerde Verordening (EU) 2015/35 6).
3. Richtsnoeren voor het governancestelsel van EIOPA.
4. Burgerlijk Wetboek: Bezoldiging bestuurders en commissarissen, artikelen 135, 2:383 en 2:145.

De volledige wetteksten zijn terug te vinden in bijlage 1 (wettelijk kader).

1.3 Toepassingsbereik, implementatie, handhaving

1.3.1 Toepassingsbereik

Dit beloningsbeleid is van toepassing op de totale UNN-groep, derhalve op de coöperatie Univé UNN, alsmede al haar 100%-dochterondernemingen. Alle personen die werkzaamheden voor (entiteiten van) UNN verrichten onder dienstverband (incl. ingehuurde krachten, waaronder: uitzendkrachten, freelancers, consultants of andersoortige overeenkomsten van dien aard staan in een contractuele relatie tot Univé Noord-Nederland Organisatie B.V. Externen kunnen bij uitzondering in een contractuele relatie staan tot één van de andere dochterondernemingen of de coöperatie.

De governance, uitgangspunten en uitvoeringsregels m.b.t. de beloningen zijn per doelgroep beschreven in onderliggende separate beleidsdocumenten, te weten: het Beloningsbeleid Medewerkers en het Beloningsbeleid RvB, RvC en Ledenraad.

1.3.2 Implementatie

Op grond van het bepaalde in artikel 1:114 Wft valt de verantwoordelijkheid voor het voeren van het beloningsbeleid onder de (eind)verantwoordelijkheid van (het bestuur van) de coöperatie Univé Noord-Nederland U.A. De RvC houdt daarop toezicht en is voor enkele (hoofdonderdelen) ook zelf verantwoordelijk.

⁶ GEDELEGEERDE VERORDENING (EU) 2015/35 VAN DE COMMISSIE van 10 oktober 2014 tot aanvulling van Richtlijn 2009/138/EG van het Europees Parlement en de Raad betreffende de toegang tot en uitoefening van het verzekerings- en het herverzekeringsbedrijf (Solvabiliteit II), PB L 12

1.3.3 Publicatie

UNN dient uit hoofde van art. 1:120 Wft extern verantwoording af te leggen over de wijze waarop het beloningsbeleid is vormgegeven, zowel in het jaarverslag als op de website waarbij de volgende onderwerpen aan bod komen:

- de wijze waarop voldaan wordt aan de wettelijke regels;
- het aantal personen dat variabel beloond kan worden, alsmede het bedrijfsonderdeel waarvoor deze personen in hoofdzaak werkzaamheden verrichten;
- het aantal personen dat een totale jaarlijkse beloning van € 1 miljoen of meer ontvangen, alsmede het bedrijfsonderdeel waarvoor deze personen in hoofdzaak werkzaamheden verrichten;
- de procedures en criteria die zijn vastgesteld met betrekking tot het aanpassen en terugvorderen van variabele beloningen.

Daarnaast wordt het beloningsbeleid aan alle personeelsleden van de onderneming bekendgemaakt.

1.3.4 Toezichthouder

DNB houdt toezicht op het prudentiële deel van beloningen, de AFM op de gedragsaspecten. Dit betekent dat beide toezichthouders toezicht houden op het beloningsbeleid.

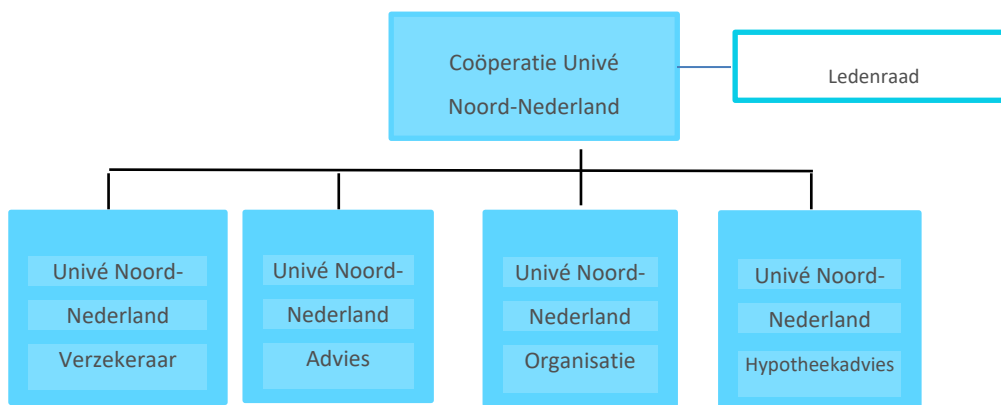
2. Structuur en governance

2.1 Organisatiestructuur

UNN is een Coöperatie met 4 (100%) dochterondernemingen:

- Univé Noord-Nederland Verzekeraar N.V.
- Univé Noord-Nederland Advies B.V.
- Univé Noord-Nederland Organisatie B.V.
- Univé Noord-Nederland Hypotheekadvies B.V.

Organigram van Univé Noord-Nederland:



Per 1-1-2020 heeft UNN 206 medewerkers in dienst⁷⁾. Er is sprake van in totaal circa 175 fte.

2.2 Activiteiten

UNN is een organisatie op coöperatieve grondslag, met een regionale Brandverzekeraar, zonder winstoogmerk, alsmede een intermediair/adviseur voor alle overige verzekeringen en financiële diensten. UNN biedt een totaalpakket aan via de zogenoemde omnichannelbenadering: online, app, e-mail, telefoon en fysiek via eigen kantoren. Univé Noord-Nederland Advies, adviseert en bemiddelt ten behoeve van Univé maatschappijen, maar ook andere maatschappijen die producten aanbieden die een aanvulling en/of alternatief zijn voor de traditionele Univé producten.

2.3 Governance

2.3.1 Algemeen

UNN heeft een dualistische bestuursstructuur op zowel de coöperatie als de Verzekeraar. Beide entiteiten hebben een Raad van Bestuur (RvB) en een Raad van Commissarissen (RvC).

2.3.2 Raad van Bestuur

De RvB van de coöperatie UNN is verantwoordelijk voor het opstellen, implementeren en uitvoeren van het beloningsbeleid. De RvB kan, in overleg met de RvC en risicogebaseerd, het besluit nemen tot uitkering van een collectieve uitkering zoals beschreven in het Beloningsbeleid Medewerkers en het Beloningsbeleid RvB, RvC en Ledenraad.

⁷ Exclusief leden van de RvC

2.3.3 Selectie-, Benoemings-, en Remuneratiecommissie (SB&Rem.cie)

De SB&Rem.cie bestaat uit leden van de RvC. De SB&Rem.cie adviseert de RvC ter zake van het toezicht op het beloningsbeleid en de beloningscultuur binnen UNN.

De onderwerpen betreffen ten aanzien van het beloningsbeleid (art. 3.2 Reglement SB&Rem.cie):

- het uitvoeren en evalueren van het vastgestelde beloningsbeleid ten aanzien van de leden van de Raad van Bestuur en de Raad van Commissarissen binnen UNN, waaronder mede begrepen: het voorbereiden van beslissingen over beloningen van de bestuurders;
- het goedkeuring geven aan de beginselen van het beloningsbeleid voor medewerkers van UNN. Het beloningsbeleid van UNN omvat mede het beleid met betrekking tot het toekennen van retentie-, exit- en welkomstpakketten;
- Het bespreken van het arbeidsvoorwaardenbeleid binnen UNN;

2.3.4 Raad van Commissarissen

De RvC van de coöperatie heeft ter zake van het beloningsbeleid tot taak:

- a. Ten aanzien van medewerkers en het beloningsbeleid in het algemeen:
 - het goedkeuring geven aan de beginselen van het beloningsbeleid voor medewerkers van Univé Noord-Nederland, zoals verwoord in hoofdstuk 3 van dit beleid.
- b. Ten aanzien van bestuurders en commissarissen:
 - Is de governance vastgelegd in het beloningsbeleid UNN.

2.3.5 Ledenraad

De Ledenraad van de coöperatie Univé Noord-Nederland heeft tot taak:

- het vaststellen van het arbeidsvoorwaardenbeleid in algemene zin met betrekking tot de leden van het bestuur van een bedrijf van de coöperatie (art. 21 lid 5 sub b Statuten Coöperatie Univé Noord-Nederland);
- het vaststellen van het bezoldigingsbeleid in algemene zin en de individuele bezoldiging met betrekking tot de leden van de raad van commissarissen van een bedrijf van de coöperatie (art. 21 lid 5 sub c Statuten Coöperatie Univé Noord-Nederland), zoals dit is verwoord in de onderdelen 3.1 en 3.3.6 van dit beleid, en;
- het vaststellen van de vergoeding aan commissarissen (art. 36 lid 4 Statuten Coöperatie Univé Noord-Nederland).

Dit Beloningsbeleid Algemeen geldt in combinatie met het beloningsbeleid RvB, RvC en ledenraad als bezoldigingsbeleid in algemene zin voor zowel bestuurders als commissarissen.

2.3.6 HR

De belangrijkste taken en verantwoordelijkheden van HR bij het beloningsbeleid zijn:

- Opstellen, uitvoeren, monitoren en evalueren van het beloningsbeleid voor medewerkers, een en ander conform het beloningsbeleid en in lijn met relevante wet- en regelgeving;
- HR brengt vooraf een advies uit bij een voorgenomen besluit van de RvB over een variabele beloning die afwijkt van het vastgestelde beloningsbeleid (in een dergelijk geval

wordt in beginsel één geïntegreerd advies door HR, Risicomanagementfunctie en Compliance uitgebracht);

- Rapportage aan de RvB en in het kader van het beloningsbeleid (jaarlijks verslag van salarisverhogingen per 1 januari van ieder jaar en evaluatie van de werking van het beloningsbeleid);
- Gevraagd en ongevraagd advies geven aan de RvB.
- Jaarlijkse bij het lijnmanagement ophalen en erop toezien wie voor een periodieke verhoging en/of eventueel extra periodieke verhoging in aanmerking komt en/of in aanmerking komt voor een incidentele variabele beloning.

HR heeft toegang tot alle benodigde informatie die voor het uitoefenen van de hiervoor genoemde taken en verantwoordelijkheden nodig is (o.a. toegang tot alle beschikbare vastgelegde personeelsinformatie). Indien nodig betreft HR externe expertise.

2.3.7 MT-leden

De belangrijkste taken en verantwoordelijkheden van een MT-lid (niet-bestuurder) bij het beloningsbeleid zijn:

- Besluiten over toekenning van een persoonlijke toeslag (PT). Altijd ingegeven o.b.v. een HR-advies en de betreffende bestuurder wordt geïnformeerd;
- Besluiten over toekenning van een (vaste) onkostenvergoeding. Altijd ingegeven o.b.v. een HR-advies en de betreffende bestuurder wordt geïnformeerd;
- Besluiten over de toekenning van een eenmalige uitkering. Altijd ingegeven o.b.v. een HR-advies en de betreffende bestuurder wordt geïnformeerd;
- Besluiten over toekenning van een extra periodieke verhoging. Altijd ingegeven o.b.v. een HR-advies en de betreffende bestuurder wordt geïnformeerd;
- Besluiten over de toekenning van een junior of seniorschaal. Altijd ingegeven o.b.v. een HR-advies en de betreffende bestuurder wordt geïnformeerd;

2.3.8 Risk

De algemene taken en bevoegdheden van de Risicomanagementfunctie zijn vastgelegd in het Risk Charter en in de RACI (bijlage 3).

2.3.9 Compliance

De algemene taken en bevoegdheden van de Compliance Officer zijn vastgelegd in het Compliance Charter, waarbij het (risico gebaseerd) monitoren van de mate van compliant zijn van UNN met de genoemde regelgeving op het gebied van beloningsbeleid het meest voornaam is. Daarnaast wordt verwezen naar de RACI (bijlage 3).

2.3.10 Internal Audit

De algemene taken en bevoegdheden van Internal Auditfunctie zijn vastgelegd in het Internal Audit Charter.

2.3.11 PDCA cyclus

Ten behoeve van de PDCA-cyclus is een volledig overzicht van verantwoordelijkheden per activiteit opgesteld in een RACI-tabel. Hierin wordt onderscheid gemaakt tussen de eigenaren, degene aan

wie verantwoording wordt afgelegd, wie dient te worden geraadpleegd en wie geïnformeerd dient te worden. De RACI-tabel is opgenomen in bijlage 3.

3. Algemene uitgangspunten beloningsbeleid

In het beloningsbeleid zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd⁸⁾:

- Het beloningsbeleid is marktconform opdat nu en in de toekomst gekwalificeerde personen kunnen worden aangetrokken en behouden.
- Het beloningsbeleid is maatschappelijk acceptabel en beoogt een bijdrage te leveren aan het vertrouwen van de samenleving in de financiële sector;
- Het beloningsbeleid strookt met de bedrijfsstrategie, de doelstellingen, de waarden, de aard, reikwijdte, complexiteit van de activiteiten en de langetermijnbelangen van de onderneming en is in overeenstemming met, en draagt bij aan een degelijk en doeltreffend risicobeheer;
- Het beloningsbeleid is erop gericht te voorkomen dat klanten onzorgvuldig worden behandeld;
- Het beloningssysteem is transparant en eenvoudig;
- Het beloningssysteem voldoet aan geldende wet- en regelgeving.
- Het beloningsbeleid volgt voor alle medewerkers (dus geen RvB, RvC en ledenraad) de uitgangspunten van de Cao Verzekeringsbedrijf, opdat nu en in de toekomst gekwalificeerde personen kunnen worden aangetrokken en behouden;
- De beloning van bestuurders staat in redelijke verhouding tot die van de beloningen van medewerkers binnen UNN.

⁸ Zie ook de uitgangspunten van de toezichthouders, Bijlage 1 (wettelijk kader)

4. Risicoanalyse

Een verkeerd beloningsbeleid kan de continuïteit van de organisatie in gevaar brengen. Er kunnen onbeheersbare personeelskosten ontstaan, evenals onvrede onder het personeel over beloning, waardoor medewerkers op sleutelposities de organisatie verlaten. Daarnaast bestaat het risico dat het beloningsbeleid ertoe leidt dat een zorgvuldige behandeling van de klant in het gedrang komt.

Er is een risicoanalyse (bijlage 2) uitgevoerd op het gebied van beloningen. Op basis van deze risicoanalyse kan geconcludeerd worden dat UNN weinig risico's loopt met betrekking tot het door haar gevoerde beloningsbeleid.

Desalniettemin wordt een zeer beperkt aantal risico's op midden en hoog ingeschat, die betrekking hebben op het risico t.a.v. onzorgvuldige klantbehandeling. Deze risico's zijn vertaald naar de volgende aanbevelingen ten behoeve van beheersing van deze risico's:

- In control statement management (m.b.t. beoordelingsmechanismen);
- Distributiebeleid bij de bemiddelaar; moet ertoe leiden dat cliënten van bemiddelaar geen producten krijgen geadviseerd die ongeschikt zijn.
- Communicatie van de inhoud van het beloningsbeleid en de criteria richting het management. Overwogen wordt het houden van een sessie op welke wijze men hier balans in kan vinden i.c.m. het SMART formuleren van doelstellingen.

UNN is van mening desbetreffende risico's te gaan beheersen conform de aanbevelingen.

5. Evaluatie beloningsbeleid

Jaarlijks wordt de werking van het Beloningsbeleid Medewerkers en het Beloningsbeleid Bestuur geëvalueerd door resp. de Raad van Bestuur en de SB&Rem.cie.

De aspecten waarop wordt geëvalueerd worden in de onderliggende separate documenten nader toegelicht, zoals beschreven in 1.3.1.

Beloningsbeleid RvB, RvC en ledenraad

Univé Noord-Nederland



Inhoudsopgave

Versiebeheer	1
1. Algemeen	2
2. Beloningen binnen Univé Noord-Nederland	3
2.1 Algemene uitgangspunten beloningsbeleid	3
2.2 Beloning bestuurders	3
2.2.1 Beloningscomponenten bestuurders	3
2.2.2 Toelichting op vaste beloningscomponenten	4
2.2.3 Toelichting op variabele beloningscomponenten	4
2.2.4 Overgangsbepaling	4
2.3 Beloning Commissarissen	5
2.4 Beloning afgevaardigden Ledenraad	5
2.5 Terugvordering/aanpassing variabele beloning	5
2.6 Restricties met betrekking tot vertrekvergoedingen	6
3. Evaluatie beloningsbeleid	7

1. Algemeen

Dit beleid valt onder de reikwijdte van het Beloningsbeleid Algemeen van Univé Noord-Nederland en geeft hiermee uitvoering aan de regelingen die betrekking hebben op beloningen van bestuurders en op de vergoedingen aan commissarissen en leden van de ledenraad.

2. Beloningen binnen Univé Noord-Nederland

2.1 Algemene uitgangspunten beloningsbeleid

In het beloningsbeleid zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd, zoals eveneens opgenomen in het Beloningsbeleid Algemeen¹⁾:

- Het beloningsbeleid is marktconform opdat nu en in de toekomst gekwalificeerde personen kunnen worden aangetrokken en behouden.
- Het beloningsbeleid is maatschappelijk acceptabel en beoogt een bijdrage te leveren aan het (herstel van) vertrouwen van de samenleving in de financiële sector;
- Het beloningsbeleid strookt met de bedrijfsstrategie, de doelstellingen, de waarden, de aard, reikwijdte, complexiteit van de activiteiten en de langetermijnbelangen van de onderneming en is in overeenstemming met, en draagt bij aan een degelijk en doeltreffend risicobeheer;
- Het beloningsbeleid is erop gericht te voorkomen dat klanten onzorgvuldig worden behandeld;
- Het beloningssysteem is transparant en eenvoudig;
- Het beloningssysteem voldoet aan geldende wet- en regelgeving.
- De beloning van bestuurders staat in redelijke verhouding tot die van de beloningen van medewerkers binnen UNN.

2.2 Beloning bestuurders

De beloning van de leden van de RvB bestaat grotendeels uit vaste componenten.

UNN kent geen beloning in de vorm van (geldelijke) bonussen. Desalniettemin kent UNN een zeer beperkt aantal secundaire arbeidsvoorwaarden die als variabele beloningscomponent worden aangemerkt.

2.2.1 Beloningscomponenten bestuurders

beloningscomponent	Vast/variabel
Salaris	vast
Vakantietoeslag	vast
13 ^e maand	vast
Pensioenregeling	vast
Collectieve korting verzekeringen	vast
Tegemoetkoming zorg	vast
Personeelskorting Univé verzekeringen	vast
Onkostenvergoeding	vast
Verblijfkostenvergoeding	vast
Leaseauto	vast
Geschenkenregeling	vast

¹ Zie ook de uitgangspunten van de toezichthouders, Bijlage 1 (wettelijk kader)

Vergoeding bij pensionering	vast
Fietsvergoeding	vast
Beeldschermbril-vergoeding	vast
Studiekostenvergoeding	vast
Overige collectieve personeelsregelingen	vast
Eenmalige uitkering	variabel
Collectieve uitkering	variabel

2.2.2 Toelichting op vaste beloningscomponenten

Vaste beloning (salaris):

De beloning van bestuurders ligt maximaal op de mediaan van vergelijkbare functies binnen de financiële sector. In dat kader vindt **eens per drie jaar** een benchmarkonderzoek plaats. Deze keuze is ingegeven vanuit de coöperatieve gedachte van de onderneming en onderstreept het beheerst beloningsbeleid van Univé Noord-Nederland.

Leningen, voorschotten en garanties:

Bestuurders die gebruik willen maken van een persoonlijke lening en/of voorschotten en/of garanties, behoeven vooraf instemming te vragen van de RvC.

Pensioenregeling:

De pensioenregeling van de bestuurders is gelijk aan de pensioenregeling t.b.v. de medewerkers.

Personeelsregelingen:

Bestuurders die in privé producten/diensten willen afnemen van UNN, doen dit tegen de algemeen geldende kortingsregelingen die op dat moment heersen voor alle medewerkers.

2.2.3 Toelichting op variabele beloningscomponenten

Op voorstel van de SB&Rem.cie. kan de RvC overgaan tot het toekennen van een variabel salarisdeel ter hoogte van maximaal een half bruto maandsalaris.

De criteria die gelden voor toekenning van een eenmalige uitkering zijn:

- Er is aantoonbaar sprake van uitzonderlijk functioneren (herleidbaar), waarbij aangetekend dat de prestatie gebaseerd is op niet financiële criteria;
- Het betreft een incidentele vergoeding (aantoonbaar);
- De SB&Rem.cie kan/wil geen structurele verhoging toekennen.

De RvB heeft de mogelijkheid over te gaan tot een jaarlijkse collectieve uitkering aan medewerkers van UNN. Dit vindt in samenspraak plaats met de RvC o.b.v. een risicogebaseerd voorstel. Deze collectieve uitkering geldt ook voor leden van de RvB.

2.2.4 Overgangsbepaling

Individuele regelingen die zijn overeengekomen vóór inwerkingtreding van dit beloningsbeleid worden gerespecteerd, met dien verstande dat mettertijd de waarde van het totaal aan

individuele regelingen in te lijn te komt met het totaal aan uitgangspunten als bedoeld in dit beleid.

2.3 Beloning Commissarissen

De beloning van de commissarissen bestaat uit de volgende componenten:

beloningscomponent	Vast/variabel
Vergoeding	vast
Reiskosten	vast
Studiekostenvergoeding	vast

Overeenkomstig de beloning van de RvB, ligt de beloning van leden van de RvC, maximaal op de mediaan van vergelijkbare functies binnen de financiële sector. In dat kader vindt **eens per drie jaar** een benchmarkonderzoek plaats. Deze keuze is ingegeven vanuit de coöperatieve gedachte van de onderneming en onderstreept het beheerst beloningsbeleid van Univé Noord-Nederland.

Commissarissen kunnen daarnaast gemaakte reiskosten declareren en worden in staat gesteld om kosteloos relevante scholing te volgen.

2.4 Beloning afgevaardigden Ledenraad

Afgevaardigden van de Ledenraad ontvangen een vaste geldelijke vergoeding per ledenraadsvergadering, passend bij de gehanteerde algemene uitgangspunten van het beloningsbeleid.

beloningscomponent	Vast/variabel
Vergoeding	vast

De Ledenraad zal jaarlijks op voordracht van de RvB de hoogte van de vaste geldelijke vergoeding vaststellen. Voor de inhoudelijke regeling wordt verwezen naar het Reglement Ledenraad.

2.5 Terugvordering/aanpassing variabele beloning

Negatieve resultaten ten aanzien van niet-financiële criteria zoals onethisch gedrag, non-compliance, doen positieve resultaten ten aanzien van financiële criteria teniet.

De bestaande regeling uit het Burgerlijk Wetboek ter zake van aanpassing en terugvordering van bonussen (art. 2:135 lid 6 t/m 8 BW) is van toepassing op financiële ondernemingen/groepen en op alle natuurlijke personen die onder verantwoordelijkheid van de onderneming werkzaamheden verrichten.

Variabele beloning wordt in ieder geval verlaagd c.q. (indien reeds uitgekeerd: teruggevorderd) als:

- de persoon niet heeft voldaan aan passende normen inzake bekwaamheid en/of correct gedrag;

- de persoon verantwoordelijk was voor gedragingen die ertoe hebben geleid dat de financiële positie van de onderneming aanmerkelijk is verslechterd.

2.6 Restricties met betrekking tot vertrekvergoedingen

Vertrekvergoedingen dienen alvorens te zijn vastgesteld, te worden getoetst aan de wettelijke norm. Artikel 1:125 Wft zegt hierover het volgende:

Lid 1. Een financiële onderneming keert aan een natuurlijk persoon werkzaam onder haar verantwoordelijkheid geen vertrekvergoeding uit, indien sprake is van:

- a) voortijdige beëindiging van de arbeidsrelatie op initiatief van de in de aanhef bedoelde natuurlijk persoon, tenzij dit het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever;
- b) ernstig verwijtbaar handelen of nalaten in de vervulling van zijn functie door de in de aanhef bedoelde natuurlijk persoon; of
- c) falen van de onderneming, indien de in de aanhef bedoelde natuurlijke persoon het dagelijks beleid van de onderneming bepaalt.

Lid 2. De onderneming keert aan een persoon die het dagelijks beleid van de onderneming bepaalt geen vertrekvergoeding uit die meer dan 100% bedraagt van de vaste beloning op jaarbasis. Ontslagvergoedingen hangen samen met de tijdens de gehele periode van actieve dienst gerealiseerde prestaties en zijn zodanig vormgegeven dat falen niet wordt beloond.

3. Evaluatie beloningsbeleid

Jaarlijks wordt door de SB&Rem.cie (ondersteund door de bestuurssecretaris) de werking van het beloningsbeleid bestuur verantwoord en ter evaluatie aangeboden aan de RvC.

De aspecten waarop geëvalueerd wordt zijn onder andere:

- Is de organisatie in staat geweest om gekwalificeerde bestuurders, commissarissen en leden van de ledenraad te behouden?
- Is de organisatie in staat geweest om gekwalificeerde nieuwe bestuurders, commissarissen en/of leden van de ledenraad aan te trekken?
- Zijn de bestuurskosten conform de begroting? Wat is de afwijking ten opzichte van de begroting? En wat zijn hiervan de oorzaken?
- Voldoet het beloningsbeleid aan wet- en regelgeving?
- Voldoet het beloningsbeleid bestuur aan de geformuleerde uitgangspunten conform 2.1 van dit beleidsdocument (o.a. maatschappelijk verantwoord en beloningsverhouding)?

Iedere vier jaar evalueert de RvC van UNN het bezoldigingsbeleid en toetst zij de beloning van de bestuurders en commissarissen van UNN aan de ontwikkelingen in de markt. Desgewenst wordt hierbij gebruik gemaakt van een remuneratieadviseur.

Beloningsbeleid Medewerkers

Univé Noord-Nederland



Inhoudsopgave

Versiebeheer	1
1. Algemeen	2
2. Beloningen binnen Univé Noord-Nederland	3
2.1 Algemene uitgangspunten beloningsbeleid	3
2.2 Beloningssysteem binnen Univé Noord-Nederland	3
2.2.1 Beloningscomponenten	4
2.2.2 Criteria voor periodieke verhoging van het individuele salaris	5
2.2.3 Criteria voor toekenning van een variabele beloningscomponent	5
2.2.4 Terugvordering/aanpassing variabele beloning	6
2.2.5 Beloning Bestuurders, Commissarissen en ledenraad	7
2.2.6 Restricties met betrekking tot vertrekvergoedingen	7
3. Evaluatie beloningsbeleid	8

1. Algemeen

Dit beleid valt onder de reikwijdte van het Beloningsbeleid (Algemeen) van UNN en geeft hiermee uitvoering aan de regelingen die betrekking hebben op beloningen van medewerkers van UNN.

Onder medewerkers worden verstaan:

Alle personen die werkzaamheden voor (entiteiten van) UNN verrichten onder dienstverband (incl. ingehuurde krachten, waaronder: uitzendkrachten, freelancers, consultants of andersoortige overeenkomsten van dien aard staan in een contractuele relatie tot Univé Noord-Nederland Organisatie B.V. Externen kunnen bij uitzondering in een contractuele relatie staan tot één van de andere dochterondernemingen of de coöperatie.

2. Beloningen binnen Univé Noord-Nederland

2.1 Algemene uitgangspunten beloningsbeleid

In het beloningsbeleid zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd¹:

- Het beloningsbeleid volgt uitgangspunten van de Cao Verzekeringsbedrijf, opdat nu en in de toekomst gekwalificeerde personen kunnen worden aangetrokken en behouden;
- Het beloningsbeleid is marktconform opdat nu en in de toekomst gekwalificeerde personen kunnen worden aangetrokken en behouden.
- Het beloningsbeleid is maatschappelijk acceptabel en beoogt een bijdrage te leveren aan het vertrouwen van de samenleving in de financiële sector;
- Het beloningsbeleid strookt met de bedrijfsstrategie, de doelstellingen, de waarden, de aard, reikwijdte, complexiteit van de activiteiten en de langetermijnbelangen van de onderneming en is in overeenstemming met, en draagt bij aan een degelijk en doeltreffend risicobeheer;
- Het beloningsbeleid is erop gericht te voorkomen dat klanten onzorgvuldig worden behandeld;
- Het beloningssysteem is transparant en eenvoudig;
- Het beloningssysteem voldoet aan geldende wet- en regelgeving.
- De beloning van bestuurders staat in redelijke verhouding tot die van de beloningen van medewerkers binnen UNN.

In navolging op de algemene uitgangspunten beloningsbeleid, betekent dit concreet voor medewerkers het volgende:

- Dat zij op basis van hun functieprofiel worden beloond met een vast geldelijk salaris conform CAO Verzekeringsbedrijf;
- Naast een vast salaris kunnen medewerkers aanspraak maken op financiële en niet-financiële beloningscomponenten, bij wijze van secundaire arbeidsvoorwaarden;
- UNN gaat er in de basis vanuit dat alle medewerkers naar behoren functioneren en -indien mogelijk- in aanmerking te komen voor een periodieke verhoging tot aan de maximale trede in de betreffende functieschaal;
- Op grond van een besluit van het MT-lid kunnen medewerkers incidenteel en bij uitzondering in aanmerking komen voor een beloningscomponent die als variabele beloning kwalificeert (niet-functiegerelateerde studie, eenmalige toelage, collectieve beloning) conform art 2.2.3 van dit beleidsdocument;

2.2 Beloningssysteem binnen Univé Noord-Nederland

Op de arbeidsovereenkomsten van de medewerkers van UNN is van rechtswege de CAO voor het verzekeringsbedrijf van toepassing. De functiewaardering vormt de basis voor de beloning van de medewerkers. Functies zijn gewaardeerd door een externe partij o.b.v. objectiviteit, waarna een

¹ Zie ook de uitgangspunten van de toezichthouders, Bijlage II

advies vanuit HR aan de RvB is voorgelegd. Iedere vaste medewerker is gekoppeld aan een functie. Deze functie is vervolgens gekoppeld aan een salarishuis, bestaande uit verschillende salarisschalen. Bij de toepassing van de functiewaardering wordt uitgegaan van generieke functiebeschrijvingen. De waardering vindt plaats op basis van de methode “Vergelijkend indelen” (Bakkenist).

UNN kent een systeem van een vaste geldelijke beloning op basis van de gewogen functie, bestaande uit het vaste maandelijkse salaris, een vakantietoeslag en een 13^e maand. Daarnaast zijn er aanvullende arbeidsvoorwaarden en personeelsregelingen van toepassing bestaande uit financiële en niet-financiële vergoedingen (zie 2.2.1).

UNN kent geen beloning in de vorm van (geldelijke) bonussen. Desalniettemin kent UNN een zeer beperkt aantal secundaire arbeidsvoorwaarden die als variabele beloningscomponent worden aangemerkt.

2.2.1 Beloningscomponenten

beloningscomponent	Vast/variabel
Salaris	vast
Persoonlijke Toeslag (tijdelijk)	vast
Persoonlijke Toeslag (permanent)	vast
Vakantietoeslag	vast
13 ^e maand	vast
ATV	vast
Pensioenregeling	vast
Collectieve verzekeringen	vast
Tegemoetkoming zorg	vast
Personeelskorting Univé verzekeringen	vast
Reiskostenvergoeding	vast
Onkostenvergoeding	vast
Thuiswerkvergoeding	vast
BHV-vergoeding	vast
Verblijfkostenvergoeding	vast
Leaseauto	vast
Geschenkenregeling	vast
Vergoeding bij pensionering	vast
Fietsvergoeding	vast
Beeldschermbril-vergoeding	vast
Overige regelingen	vast
Studiekostenvergoeding	vast
Periodieke verhoging	variabel
Extra periodieke verhoging	variabel
Eenmalige uitkering	variabel
Collectieve uitkering	variabel

2.2.2 Criteria voor periodieke verhoging van het individuele salaris

In de basis gaat UNN er vanuit dat alle medewerkers naar behoren functioneren. Daar waar dit niet het geval is, is dit schriftelijk vastgelegd en zijn aantoonbaar verbeter-/ontwikkelplannen aanwezig. Jaarlijks vindt rond november een uitvraag plaats door HR aan het lijnmanagement, waaruit dit dient te blijken.

Wel een periodieke verhoging (indien de functieschaal dit toelaat):

Bij het naar behoren (minimaal voldoende) functioneren geldt het volgende:

- De periodieke verhoging gaat in op 1 januari van elk jaar, tenzij op individuele basis anders is overeengekomen;
- De medewerker die vóór 1 juli in dienst is getreden, kan per 1 januari daaropvolgend voor een periodieke verhoging in aanmerking komen;
- Voldoende functioneren is niet enkel gerelateerd aan productiedoelstellingen (max. 50%).
- Toekenning dient gericht te zijn op bijdrage aan individuele, afdelings-, en bedrijfsdoelstellingen.

Extra periodieke verhoging

Het is mogelijk –indien de functieschaal dit toelaat– een medewerker jaarlijks per 1 januari, tenzij anders overeengekomen, een extra periodieke verhoging toe te kennen. Hiervoor gelden de volgende criteria:

- Herleidbaar aan de beoordeling bij aantoonbaar uitzonderlijk functioneren en/of;
- Er is sprake van binding van talent (aantoonbaar);
- Toekenning is m.n. gebaseerd op ontwikkelings- en verbeteringsgerichte doelstellingen (maximaal 50% o.b.v. productiedoelstellingen).
- Toekenning is transparant en eenduidig (toetsing door HR op evenredigheid en spreiding over de organisatie);

Geen periodieke verhoging

Bij aantoonbaar **onvoldoende** of **matig** functioneren ontvangt de medewerker geen periodieke verhoging.

Medewerkers die na 1 juli in dienst zijn gekomen, hebben in de basis per 1 januari geen recht op een periodieke verhoging. Dit geldt eveneens voor medewerkers die ná 1 juli 23 jaar zijn geworden of medewerkers die na 1 juli reeds een periodieke verhoging hebben gehad.

2.2.3 Criteria voor toekenning van een variabele beloningscomponent

UNN kent slechts bij uitzondering en op incidentele basis beloningscomponenten toe die als variabele beloning kwalificeren. Ter zake van de wettelijke criteria kan hierover worden vermeld:

A. Passende verhouding vaste en variabele beloning:

Medewerkers ontvangen een vaste beloning, die incidenteel/bij uitzondering met een variabele beloningscomponent kan worden aangevuld. De variabele beloning bedraagt nooit meer dan €1.500,- bruto.

B. Verhouding tussen toegekende en uitgekeerde variabele beloning:

Er is geen sprake van een voorwaardelijk toegekende beloning, dat wil zeggen: afhankelijk gesteld van vooraf bepaalde prestaties.

C. Samenstelling van de variabele beloning:

De beloningscomponenten die kwalificeren als variabele beloning zijn een eenmalige toeslag tot maximaal € 1.500,- bruto of een tegemoetkoming in tijd/kosten voor een niet-functiegerelateerde studie.

UNN onthoudt zich van het toekennen van variabele beloningen en variabele beloning in geval van staatssteun.

D. Criteria en prestaties waar de individuele variabele beloning op wordt gebaseerd:

Een besluit tot toekenning van een eenmalige uitkering of een tegemoetkoming in een niet-functie gerelateerde studie wordt genomen door het MT-lid en op basis van de volgende argumenten:

- Er is aantoonbaar sprake van uitzonderlijk functioneren (herleidbaar), waarbij aangetekend dat de prestatie maximaal 50% gebaseerd is op financiële criteria;
- Het betreft een incidentele vergoeding (aantoonbaar);
- Indien toekenning van een structurele (extra) periodieke verhoging niet wenselijk is.

Een voorbeeld voor toekenning van deze beloning is:

- Projectparticipatie; wat als een aanzienlijke verzwaring mag worden aangemerkt ten opzichte van ingedeelde functie;
- Een tijdelijke verzwaring van taak- en/of werkeisen, waaraan geen andere beloningscomponenten zijn gekoppeld (bijv. een persoonlijke toeslag).

E. Criteria voor collectieve variabele beloning:

De RvB heeft de mogelijkheid over te gaan tot een jaarlijkse collectieve uitkering. Dit zal in samenspraak met de RvC plaatsvinden o.b.v. een risicogebaseerd voorstel.

2.2.4 Terugvordering/aanpassing variabele beloning

Negatieve resultaten ten aanzien van niet-financiële criteria zoals onethisch gedrag, non-compliance, doen positieve resultaten ten aanzien van financiële criteria teniet.

De bestaande regeling uit het Burgerlijk Wetboek ter zake van aanpassing en terugvordering van bonussen (art. 2:135 lid 6 t/m 8 BW) is van toepassing op financiële ondernemingen/groepen en op alle natuurlijke personen die onder verantwoordelijkheid van de onderneming werkzaamheden verrichten.

Variabele beloning wordt in ieder geval verlaagd c.q. (indien reeds uitgekeerd: teruggevorderd) als:

- de persoon niet heeft voldaan aan passende normen inzake bekwaamheid en/of correct gedrag;

- de persoon verantwoordelijk was voor gedragingen die ertoe hebben geleid dat de financiële positie van de onderneming aanmerkelijk is verslechterd.

2.2.5 Beloning Bestuurders, Commissarissen en ledenraad

Beleidsregels m.b.t. het belonen van leden van de Raad van Bestuur, Raad van Commissarissen en ledenraad zijn vastgelegd in het bezoldigingsbeleid.

2.2.6 Restricties met betrekking tot vertrekvergoedingen

Vertrekvergoedingen dienen alvorens te zijn vastgesteld, te worden getoetst aan de wettelijke norm. Artikel 1:125 Wft zegt hierover het volgende:

Lid 1. Een financiële onderneming keert aan een natuurlijk persoon werkzaam onder haar verantwoordelijkheid geen vertrekvergoeding uit, indien sprake is van:

- a) voortijdige beëindiging van de arbeidsrelatie op initiatief van de in de aanhef bedoelde natuurlijk persoon, tenzij dit het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever;
- b) ernstig verwijtbaar handelen of nalaten in de vervulling van zijn functie door de in de aanhef bedoelde natuurlijk persoon; of
- c) falen van de onderneming, indien de in de aanhef bedoelde natuurlijke persoon het dagelijks beleid van de onderneming bepaalt.

3. Evaluatie beloningsbeleid

Jaarlijks wordt door HR de werking van het beloningsbeleid verantwoord en ter evaluatie aangeboden aan de RvB.

De aspecten waarop geëvalueerd wordt zijn onder andere:

- Is de organisatie in staat geweest om personeelsleden op sleutelposities te behouden?
- Is de organisatie in staat geweest om gekwalificeerde nieuwe medewerkers aan te trekken?
- Zijn de personeelskosten conform de begroting? Wat is de afwijking ten opzichte van de begroting? En wat zijn hiervan de oorzaken?
- Voldoet het beloningsbeleid aan wet- en regelgeving?
- In hoeverre is sprake van gelijke beloning op grond van diversiteitsoverwegingen?
- Welke medewerkers hebben een extra beloning (PT, extra periodieke verhoging, eenmalige individuele uitkering) gekregen? Waarop is dit gebaseerd?
- Welke medewerkers hebben geen periodieke verhoging gekregen? Waarop is dit gebaseerd?
- Hoeveel medewerkers zijn benoemd in een junior of seniorrol + bijbehorende schaal? Is er sprake van voldoende spreiding over de organisatie?
- Voldoet het beloningsbeleid aan de geformuleerde uitgangspunten conform 2.1 van dit beleidsdocument?