

Beloningsbeleid

Univé Dichtbij

Versie 2023



Documentkenmerken

Beloningsbeleid Univé Dichtbij	
Titel	Beloningsbeleid Univé Dichtbij.
Beleidsterrein	Compliance, Beheerste bedrijfsvoering
Beleids eigenaar	Henne Bonestroo (Bestuurder)
Beleidsopsteller (beheerder)	Petra Meina (Manager P&O)
Geconsulteerd	Risk- en compliance functie
Actualiseren	Jaarlijks
Ingangsdatum	01-01-2023
Einddatum (evaluatie)	31-12-2023
Vervallen beleid	Beloningsbeleid Univé Dichtbij – versie december 2021

Goedgekeurd door:	Datum:	Vastgesteld door:	Datum:
Raad van Bestuur	19-10-2021	Raad van Commissarissen	13-12-2021
Raad van Bestuur	10-10-2022	Raad van Commissarissen	19-12-2022

Versiebeheer

Versie	Status	Datum	Auteur	Beschrijving aanpassing
2022	Definitief	13-12-2021	Petra Meina	Eén materiële aanpassing, te weten de aanpassing m.b.t. de salarisverhoging bij een promotie, de overige aanpassingen zijn niet materieel. Deze aanpassingen hebben met name betrekking op het juist vastleggen van de huidige rol van en de uitvoering door Compliance.
2023	Definitief	12-2022	Petra Meina	Eén materiële aanpassing, te weten de aanpassing m.b.t. het laten vervallen van de lijst Identified Staff. De overige aanpassingen zijn niet materieel hebben met name te maken met het verduidelijken van de bestaande tekst c.q. procedures.

Copyright

© Copyright 2018, Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen, of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Univé.

Inhoud

Versiebeheer	2
1. Inleiding	1
1.1 Leeswijzer en totstandkoming	1
1.2 Normenkader bij het opstellen van het beleid	1
2. Governance Beloningsbeleid	2
2.1 Algemeen	2
2.2 Interne toezichthouder	2
2.3 Remuneratiecommissie	3
2.4 H.R.	3
2.5 Raad van Bestuur	4
2.6 Management	4
2.7 Risk Management	4
2.8 Compliance	5
2.9 Internal Audit	5
3. Grondbeginselen	6
3.1 Visie van Univé Dichtbij op belonen	6
3.2 Grondbeginselen Univé Dichtbij beloningsbeleid	6
3.3 Afwijkingen van het beleid	7
4. Inhoudelijke bepalingen	8
4.1 Univé Dichtbij beloningssystematiek	8
4.1.1 Bestuurders	8
4.2 Bepalingen voor alle medewerkers	8
4.2.1 Vaste beloning	9
4.2.2 Welkomst- of retentiebonus	10
4.2.3 De Univé pensioenregeling	10
4.2.4 Uitdiensttreding en vertrekvergoeding	10
4.2.5 Voorkomen van hedging	11
4.2.6 Variabele beloning	11
4.2.7 Secundaire arbeidsvoorwaarden en incidentele niet-financiële incentives	12
4.3 Interne toezichthouders	12
4.4 Bepalingen voor freelancers en uitzendkrachten	12

5. Bijlagen

13

5.1 Bijlage 1: Jaaragenda Beloningsbeleid Univé Dichtbij

13

1. Inleiding

1.1 Leeswijzer en totstandkoming

Dit document omvat het beloningsbeleid van Univé Dichtbij. Het document start met de taken en verantwoordelijkheden van verschillende gremia en afdelingen die bij het beloningsbeleid zijn betrokken (H3). Vervolgens komen de grondbeginselen (H4) en inhoudelijke bepalingen aan de orde (H5).

Dit beleidsdocument vervangt het document “Beloningsbeleid Univé Dichtbij – versie december 2021.

Dit document is vastgesteld door de RvB op 10 oktober 2022 en goedgekeurd door de Raad van Commissarissen van Univé Dichtbij in een gezamenlijke vergadering met de RvB van 19 december 2022.

1.2 Normenkader bij het opstellen van het beleid

Het beleid ligt in lijn met normen zoals bepaald in (niet limitatief, doch wel meest relevante):

- Solvency II verordening (delegated acts);
- EIOPA richtsnoeren (EIOPA-BoS-14/253);
- Guidelines on Remuneration Policies and Practices” van CEBS (“CEBS-guidelines”), voortkomend uit CRD 4;
- Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen (Wbfo);
- Wet op het financieel toezicht (Wft), Besluit prudentiële regels Wft (Bpr), het Besluit Gedragstoezicht financiële ondernemingen Wft (Bgfo) en het Besluit beheerst beloningsbeleid Wft;
- Burgerlijk Wetboek;
- Cao-bepalingen;
- Governance Principles van het Verbond van Verzekeraars.

2. Governance Beloningsbeleid

2.1 Algemeen

De Coöperatie Univé Dichtbij -verder te noemen Univé Dichtbij- past de in het voorgenoemde normenkader neergelegde beginselen toe op het niveau van Univé Dichtbij en ziet erop toe dat de regeling binnen haar organisatie wordt toegepast en draagt er zorg voor dat de beginselen van het beloningsbeleid coherent worden nageleefd.

2.2 Interne toezichthouder

De algemene taken en verantwoordelijkheden van de interne toezichthouder zijn vastgelegd in het Reglement Raad van Bestuur en Raad van Commissarissen Coöperatie Univé Dichtbij U.A.

De interne toezichthouder van Univé Dichtbij heeft een belangrijke verantwoordelijkheid voor het beloningsbeleid in de onderneming. De beginselen en de kaders voor het beloningsbeleid worden goedgekeurd door de interne toezichthouder van Univé Dichtbij (voorbereid door de Remuneratiecommissie uit hun midden), in casu de Raad van Commissarissen, en vastgesteld door de Ledenraad van Univé Dichtbij.

Univé Dichtbij draagt zorg voor een jaarlijkse publicatie, waarin op grond van artikel 1:120 Wft en de Governance Principes Verbond van Verzekeraars (GP) verantwoording wordt afgelegd betreffende de beloning.

Bij de invulling van haar taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden laat de interne toezichthouder/de remuneratiecommissie zich bijstaan door:

- Afdeling HR: voorbereiding en evaluatie beloningsbeleid en voorbereiden beloningsvoorstellen;
- Afdeling Risk Management: tweejaarlijkse risicoanalyse uitvoeren in samenspraak met Compliance, vaststellen van beheersmaatregelen en monitoren van de beloning aan het risicoprofiel.
- Afdeling Compliance: tweejaarlijkse risicoanalyse uitvoeren in samenspraak met Risk Management, monitoren van de uitvoering van het beleid op wet- en regelgeving en het vastgestelde beleid, alsmede input geven bij het toekennen van (variabele) beloningen aan medewerkers, indien zich compliance issues hebben voorgedaan met betrekking tot deze medewerkers. De interne toezichthouder/ remuneratiecommissie wordt tweejaarlijks door Compliance geïnformeerd over de risicoanalyse van het beloningsbeleid;
- Internal Audit Regionale Univé 's: het periodiek (mede afhankelijk van de uitkomsten van de uitkomsten van de 2^e lijn controle) uitvoeren van een audit met betrekking tot het beloningsbeleid. Internal Audit kan op eigen initiatief een audit uitvoeren naar het beloningsbeleid.

De specifieke activiteiten van en samenwerking tussen de genoemde afdelingen bij het beloningsbeleid zijn nader uitgewerkt in Bijlage 1: 'Jaaragenda Beloningsbeleid Univé Dichtbij'. De inhoud van deze bijlage maakt integraal onderdeel uit van het beloningsbeleid. Hieronder wordt een toelichting gegeven op de belangrijkste taken en verantwoordelijkheden van de betreffende afdelingen bij het beloningsbeleid.

2.3 Remuneratiecommissie

De remuneratiecommissie wordt samengesteld uit leden van de Raad van Commissarissen.

De algemene taken en verantwoordelijkheden van de remuneratiecommissie zijn vastgelegd in het Reglement van de Remuneratiecommissie.

De belangrijkste taken en verantwoordelijkheden van de Remuneratiecommissie zijn:

- Het doen van voorstellen aan de Raad van Commissarissen betreffende het te voeren bezoldigingsbeleid voor de leden van het Bestuur en leden van de Raad, ter vaststelling door de Raad;
- Het doen van voorstellen aan de Raad van Commissarissen inzake de bezoldiging van de individuele Bestuurders, waaronder voorstellen met betrekking tot de prestatiecriteria en de toepassing daarvan;
- Het doen van voorstellen aan de Raad van Commissarissen met betrekking tot het te voeren beloningsbeleid en arbeidsvoorwaarden en het toezien op de uitvoering daarvan door het Bestuur, ter vaststelling door de Raad;
- Het doen van voorstellen m.b.t. de doelstellingen voor variabel belonen;
- Het periodiek toetsen van de algemene beginselen van het beloningsbeleid;

Over de uitvoering van de taken en verantwoordelijkheden wordt jaarlijks verslag uitgebracht, wat is opgenomen in het jaarverslag van Univé Dichtbij.

2.4 H.R.

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

- Opstellen, uitvoeren, monitoren en evalueren van het beloningsbeleid, een en ander conform het beloningsbeleid en in lijn met relevante wet- en regelgeving;
- Het opstellen en inrichten van de performance management cyclus;
- Voorbereiden en bijwonen van de vergaderingen van de Remuneratiecommissie; voor de samenstelling, taak en werkwijze van deze commissie wordt verwezen naar het betreffende reglement;
- Vooraf een verplicht advies uitbrengen bij een voorgenomen besluit over een variabele beloning dat afwijkt van het vastgestelde beloningsbeleid (in een dergelijk geval wordt in beginsel één geïntegreerd advies door HR, Risk Management en Compliance uitgebracht);
- Rapportage aan de Raad van Bestuur en de interne toezichthouder/Remuneratiecommissie in het kader van het beloningsbeleid;
- Gevraagd en ongevraagd advies aan Raad van Bestuur en de Remuneratiecommissie. Indien het een beloning van (één van) de Bestuurders betreft, wordt advies aan uitgebracht aan de Raad van Commissarissen.

HR heeft toegang tot alle benodigde informatie die voor deze functie nodig is (o.a. toegang tot alle beschikbare vastgelegde personeelsinformatie). Indien nodig betreft HR externe expertise.

HR heeft bij conflicten met het Bestuur een escalatiemogelijkheid naar de interne toezichthouder. Afhankelijk van het type conflict informeert HR het Bestuur over deze escalatie. Dit gebeurt op een case by case basis.

Daar waar de afdelingen Risk Management, Compliance en Internal Audit een controlefunctie hebben, worden die afdelingen door de afdeling HR in het proces aangehaakt. Op deze wijze is voorzien in een structurele samenwerking van alle controlefuncties zowel bij de opzet van het beloningsbeleid, als bij aanpassing en uitvoering van het beloningsbeleid.

2.5 Raad van Bestuur

De algemene taken en verantwoordelijkheden van de Raad van Bestuur zijn vastgelegd in het Reglement Raad van Bestuur en Raad van Commissarissen Coöperatie Univé Dichtbij U.A.

De belangrijkste taken en verantwoordelijkheden van de Raad van Bestuur bij het beloningsbeleid zijn:

- Bewaken dat het beloningsbeleid in lijn is met de strategie van de onderneming en de wettelijke kaders;
- Toezien op realiseren van een juiste uitvoering van het beloningsbeleid.

2.6 Management

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

- De juiste toepassing en uitvoering van het beloningsbeleid, door het vormgeven aan de R&O cyclus met de medewerkers
- Doen van voorstellen voor de beloning van medewerkers in lijn met het geformuleerde beheerst beloningsbeleid
- Bevorderen van de onderlinge consistentie van beloningsbeslissingen.

2.7 Risk Management

De algemene taken en bevoegdheden van de afdeling Risk Management zijn vastgelegd in het Risk Charter.

De belangrijkste taken en verantwoordelijkheden van Risk Management bij het beloningsbeleid zijn:

- Het in samenspraak met Compliance periodiek verrichten van een risicoanalyse zowel op het beleid als afwijkingen van het beleid.
- Analyseren van de effecten van de (variabele) beloningsstructuur op het risicoprofiel van de onderneming. Naar aanleiding daarvan kan de voorgestelde beloningsstructuur worden aangepast of worden maatregelen geïdentificeerd om overgebleven risico's te beheersen;
- Doorlopend bewaken en beheersen van de invloed van een variabele beloningsregeling op het risicoprofiel door middel van een risicobeheersingssysteem;
- Gezamenlijk met Compliance uitvoeren van een risicoanalyse bij een (voorgenomen) besluit over een variabele beloning die afwijkt van het door de instelling vastgestelde beloningsbeleid, deze toetsen aan het risicoprofiel en het voorstellen van beheersmaatregelen vanuit het oogpunt van Risk Management;
- Beoordelen van de geformuleerde prestatiecriteria die ten grondslag liggen aan de beloningsbeslissingen;
- Vooraf een verplicht advies uitbrengen bij een voorgenomen besluit over een variabele beloning dat afwijkt van het vastgestelde beloningsbeleid (in een dergelijk geval wordt in beginsel één geïntegreerd advies door HR, Risk Management en Compliance uitgebracht);

- In geval van conflicten met het Bestuur: middels een escalatieprocedure toegang tot de interne toezichthouder;
- Rapportage aan het Bestuur en interne toezichthouders met betrekking tot bovenstaande.

2.8 Compliance

De algemene taken en bevoegdheden van Compliance zijn vastgelegd in het Compliance Charter.

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

- Het periodiek (minimaal tweejaarlijks) in samenspraak met Risk Management verrichten van een risicoanalyse waarin compliance met (externe en interne) regelgeving op het gebied van beloningsbeleid één van de onderwerpen is die standaard wordt beoordeeld. De interne toezichthouder/remuneratiecommissie wordt periodiek door Risk Management geïnformeerd over de risicoanalyse van het beloningsbeleid;
- Het (risico gebaseerd) monitoren van de mate van compliant zijn van Univé Dichtbij met de genoemde regelgeving op het gebied van beloningsbeleid;
- Gezamenlijk met Risk Management uitvoeren van een risicoanalyse bij een (voorgenomen) besluit over een variabele beloning die afwijkt van het door de instelling vastgestelde beloningsbeleid, deze toetsen aan het risicoprofiel en het voorstellen van beheersmaatregelen vanuit het oogpunt van Compliance;
- Vooraf een verplicht advies uitbrengen bij een voorgenomen besluit over een variabele beloning dat afwijkt van het vastgestelde beloningsbeleid (in een dergelijk geval wordt in beginsel één geïntegreerd advies door HR, Risk Management en Compliance uitgebracht);
- In geval van conflicten met het Bestuur: middels een escalatieprocedure toegang tot de interne toezichthouder;
- Rapportage aan het Bestuur en interne toezichthouders met betrekking tot bovenstaande, waaronder ook compliance-overtredingen worden begrepen.

2.9 Internal Audit

De algemene taken en bevoegdheden van Internal Audit zijn vastgelegd in het Internal Audit Charter, zoals ontwikkeld door Internal Audit van Univé Groep.

De belangrijkste taken en verantwoordelijkheden van Internal Audit bij het beloningsbeleid zijn:

- Het risicogericht uitvoeren van een audit naar de opzet, uitvoering en effecten van het beloningsbeleid van Univé Dichtbij;
- Internal Audit heeft geen rol in de besluitvorming over een variabele beloning die afwijkt van het door de instelling vastgestelde beloningsbeleid; de betreffende besluitvorming kan wel onderdeel zijn van voornoemde periodieke audit;
- In geval van conflicten met het Bestuur: middels een escalatieprocedure toegang tot de interne toezichthouder;
- Rapportage aan Bestuur en interne toezichthouder met betrekking tot bovenstaande.

3. Grondbeginselen

3.1 Visie van Univé Dichtbij op belonen

Univé Dichtbij hanteert een zorgvuldig, beheerst en op duurzaamheid gebaseerd beloningsbeleid dat past bij haar strategie, risicobereidheid, bedrijfsdoelstellingen en waarden en 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 oordeel van Univé Dichtbij een zorgvuldige klantbehandeling en bevat geen perverse financiële prikkels. Bij het opstellen van het beloningsbeleid is rekening gehouden met het optimaal binden en stimuleren van medewerkers.

In de hierna volgende hoofdstukken zijn de beginselen en kenmerken van het Univé Dichtbij beloningsbeleid nader uitgewerkt.

3.2 Grondbeginselen Univé Dichtbij beloningsbeleid

Uit de bovenstaande visie en doelstelling leidt Univé Dichtbij de onderstaande grondbeginselen af die de kern vormen van het Univé Dichtbij beloningsbeleid:

1. Univé Dichtbij is een coöperatieve verzekeraar zonder winstoogmerk en verzekeringstussenpersoon voor een aantal andere verzekeringsmaatschappijen, die het klant- en ledenbelang centraal stelt;
2. Het beleid voorkomt het geven van financiële prikkels die het nemen van onverantwoorde risico's kunnen vergroten;
3. Het beloningsbeleid voldoet aan wet- en regelgeving en richtlijnen van toezichthouders;
4. 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 Univé Dichtbij aanvaardbaar zijn;
5. Het beloningsbeleid van Univé Dichtbij strookt met de bedrijfsstrategie, doelstellingen, waarden en lange termijn belangen van Univé Dichtbij en behelst maatregelen die belangenconflicten moeten vermijden.

1. Beloningsbeleid en klant- en ledenbelang centraal

Het beloningsbeleid bevordert integer handelen en draagt ertoe bij dat onze medewerkers het belang van onze leden en (interne) klanten voorop stellen en dat zij hiervoor constructief met elkaar samenwerken. Onze beloningssystematiek bevat geen prikkels die afbreuk doen aan de verplichtingen van Univé Dichtbij om zich in te zetten voor de belangen van leden en klanten en andere stakeholders.

2. Beloningsbeleid en wet- en regelgeving

Bij het opstellen van het beleid heeft Univé Dichtbij rekening gehouden met het normenkader zoals genoemd in hoofdstuk 1. Daarnaast heeft Univé Dichtbij maatregelen getroffen om blijvend te voldoen aan de wet- regelgeving die van toepassing is op het beloningsbeleid. Deze maatregelen zijn onder andere verder uitgewerkt in relevante charters en reglementen en zien op de opzet, het bestaan en de werking van het beloningsbeleid.

3. Beloningsbeleid en risicobeheersing

Het beloningsbeleid dient ervoor te zorgen dat er geen onaanvaardbare risico's worden genomen die de soliditeit van de organisatie in gevaar kunnen brengen. Het beloningsbeleid moedigt verder niet aan tot het nemen van meer risico's dan voor de Univé Dichtbij aanvaardbaar is.

4. Beloningsbeleid in lijn met bedrijfsstrategie

Het beloningsbeleid bevordert de bedrijfsstrategie en is een afspiegeling van individuele en collectieve prestaties. Binnen Univé Dichtbij wordt één uniforme beoordelingssystematiek gehanteerd voor het resultaatgericht aansturen, ontwikkelen en beoordelen van medewerkers. Beoordeling vindt plaats op basis het goede gesprek, waarin de vragen "doe ik de goede dingen", "doe ik de dingen goed" en "zit ik op de juiste plek" centraal staan. De afdelingsdoelstellingen en de bijdrage van de medewerker hieraan, worden periodiek besproken met de medewerker en is onderdeel van het R&O gesprek.

Het beloningsbeleid ondersteunt het vermogen van Univé Dichtbij om gekwalificeerde en deskundige medewerkers aan te trekken en te behouden om zo haar strategie en doelstellingen te verwezenlijken.

3.3 Afwijkingen van het beleid

Het beloningsbeleid zoals beschreven in dit document wordt geacht te voorzien in de in dit hoofdstuk beschreven beginselen. Er kunnen zich echter situaties voordoen waarin het beleid ontoereikend is. Univé Dichtbij dient zich in die situaties ruimte voor te behouden van het beleid af te wijken. Om dit op behoorste en verantwoorde wijze te kunnen doen, gelden de volgende uitgangspunten en werkwijze:

- Het Beloningsbeleid Univé Dichtbij is leidend.
- Univé Dichtbij voert terughoudend beleid ten aanzien van afwijkingen.
- Als er naar het oordeel van de leidinggevende redenen zijn om in een individueel geval af te wijken van het Beloningsbeleid, geeft hij dit gemotiveerd en schriftelijk aan bij de Raad van Bestuur, voorzien van advies van de afdeling HR.
- De afdeling HR overlegt bij twijfel met de afdeling Risk en Compliance om de risico's van de afwijking te bepalen en eventuele beheersmaatregelen vast te stellen.
- De Raad van Bestuur beslist over de afwijking.
- De afwijkingen worden centraal gedocumenteerd bij de afdeling HR.
- De afdeling Risk en Compliance neemt de afwijkingen van het beleid mee in haar periodieke risicoanalyse.

4. Inhoudelijke bepalingen

4.1 Univé Dichtbij beloningssystematiek

Binnen het beloningsbeleid van Univé Dichtbij wordt onderscheid gemaakt naar vaste- en variabele beloning.

Om tot het toekennen van de vaste beloning te komen hanteert Univé Dichtbij een rechtvaardige en objectieve functiewaarderingsystematiek.

In de functieomschrijving zijn de eisen verbonden aan het uitoefenen van de functie en de relevante competenties opgenomen. Alle functies, met uitzondering van de functies van bestuurders en managers, waarvan de beloningssystematiek onder 4.1.1 wordt toegelicht, zijn met behulp van functiewaarderingsysteem gewogen en gekoppeld aan salarisschalen.

In paragraaf 4.2 zijn bepalingen opgenomen die voor de beloning van alle Univé Dichtbij medewerkers gelden en tevens is de regeling betreffende de variabele beloning van medewerkers toegelicht.

4.1.1 Bestuurders

Hiernavolgend wordt de systematiek van het vaststellen van de beloning van deze groep toegelicht.

Benchmark

Om een marktconforme beloning te kunnen garanderen worden de functies van het bestuur en top management periodiek gebenchmarkt.

In deze benchmark worden de functies op het gebied van primaire en secundaire (variabele beloning, pensioen, leaseauto en onkostenvergoeding) beloning vergeleken met vergelijkbare functies uit de markt zakelijke dienstverlening en met de remuneratie van bestuurders van collega regionale Univé 's. De positionering ten opzichte van de markt is in lijn met het coöperatieve karakter van de organisatie en zal zich op of net onder het 50^e percentiel moeten bevinden.

Minimaal één keer per drie jaar wordt het niveau van de salarissen via een externe benchmark getoetst.

4.2 Bepalingen voor alle medewerkers

Het beloningsbeleid van Univé Dichtbij is primair bedoeld om het aantrekken en het aan zich binden van goede werknemers te bevorderen, maar uiteraard zodanig ingericht dat de integriteit en soliditeit van de onderneming niet in gevaar komen. Het beloningsbeleid beoogt tevens de focus van de medewerkers op de lange termijn belangen van Univé Dichtbij en van de klanten te waarborgen.

Het beloningsbeleid houdt bepalingen in ter voorkoming van verkeerde prikkels waardoor de integriteit en soliditeit van Univé Dichtbij in gevaar zou kunnen komen. De kernbepalingen van het beloningsbeleid zijn in overeenstemming met een verantwoord intern risicobeheer. Verder is bij het opstellen van het beloningsbeleid rekening gehouden met de algemeen aanvaarde opvattingen in de samenleving over gerechtvaardigde beloningen.

Het beloningsbeleid voor alle medewerkers heeft een vaste en variabele beloningscomponent die hieronder worden toegelicht.

4.2.1 Vaste beloning

De medewerker ontvangt een vast maandsalaris en jaarlijks een vakantietoeslag en 13e maandsalaris volgens CAO bepalingen.

Voor CAO medewerkers zijn er 13 salarisschalen vastgesteld, aangeduid met de cijfers 1 tot en met 13. Elke salarisschaal heeft een minimum en een maximum. Het maximum is in principe voor iedere medewerker haalbaar. De snelheid waarmee een medewerker door de salarisschaal naar het maximum groeit, is afhankelijk van het functioneren van de medewerker.

De verhogingen worden jaarlijks uiterlijk op 1 maart verstrekt mits de betrokken medewerker het voorgaande jaar een arbeidsovereenkomst met de werkgever had. De hoogte van de toegekende jaarlijkse verhoging is afhankelijk van de salarisschaal waarin de medewerker is ingedeeld en de beoordeling over het functioneren.

Bij promotie (aanstelling in een andere, zwaardere functie die tevens is ingedeeld in een hogere salarisschaal) zal de medewerker op hetzelfde niveau worden inpast in de nieuwe salarisschaal danwel op het minimum van de nieuwe schaal plus een verhoging volgens onderstaande staffel:

40 / 60% van max. van de nieuwe schaal: 6,5% van het maximum van de nieuwe schaal

61 / 80% van max. van de nieuwe schaal: 6% van het maximum van de nieuwe schaal

81 / 90% van max. van de nieuwe schaal: 5,5% van het maximum van de nieuwe schaal

91 / 100 % van max. van de nieuwe schaal: 5% van het maximum van de nieuwe schaal.

Voor afwijkingen van dit beleid geldt de bepaling onder 3.3.

Ook de ontwikkeling van het vaste salaris van bestuurders, is afhankelijk van hun functioneren. De Raad van Commissarissen maakt hiertoe jaarlijks resultaat- en ontwikkelafspraken met de leden van het bestuur, waarbij in de methodiek gebruik wordt gemaakt van de door DNB geformuleerde beleidsregel m.b.t. competenties voor bestuurders en commissarissen en de geschiktheidsmatrix DNB.

Univé Dichtbij heeft een relatief gematigde koers bij het vaststellen van de hoogte van salarissen. Het beloningsbeleid dient een billijke en consistente beloningsaanpak te bevorderen met evenwichtige beloningsverhoudingen. Hierbij gaat Univé Dichtbij ervan uit dat niet meer wordt betaald dan de mediaan van de relevante markt voor bestaande activiteiten en functies op basis van de totale beloning.

Dit neemt niet weg dat Univé Dichtbij in specifieke situaties in staat moet zijn de juiste mensen met de juiste bekwaamheden te kunnen aantrekken, binden en motiveren. Dit vormt immers een van de grondbeginselen van het beloningsbeleid.

Medewerkers in controlefuncties worden beloond op basis van de verwezenlijking van de doelstelling waar hun functie op is gericht, onafhankelijk van de resultaten van de bedrijfsactiviteiten waar zij toezicht op houden. De totale beloning en het beloningsbeleid voor het risicomanagement, compliance- en internal auditfuncties, alsmede de HR managementfunctie ondersteunt hun onafhankelijke rol van 'countervailing power' ten opzichte van de commerciële functies.

4.2.2 Welkomst- of retentiebonus

Welkomst- of retentiebonus in de vorm van een bonus bij ondertekening van het arbeidscontract of overig gegarandeerde bonussen behoren niet tot het beloningsbeleid van Univé Dichtbij.

4.2.3 De Univé pensioenregeling

Alle medewerkers van Univé Dichtbij vallen onder de pensioenregeling van Univé Dichtbij, die wordt uitgevoerd door het Pensioenfonds van de Grafische Bedrijven (PGB). Het betreft een zogenaamde beschikbare premieregeling.

Daarnaast kunnen geen andere pensioentoezeggingen worden gedaan, met uitzondering van een eventuele voorziening ter compensatie van de gevolgen van wettelijke maatregelen, zoals maximering van het pensioengevend salaris vanaf 2015. Dit betekent dat binnen Univé Dichtbij geen sprake is van toekenning van een discretionair pensioen.

4.2.4 Uitdiensttreding en vertrekvergoeding

Het aannamebeleid van Univé Dichtbij is er op gericht mensen aan zich te binden die de normen en waarden van Univé Dichtbij onderschrijven. Het kan echter voorkomen dat medewerkers worden ontslagen en deze medewerkers een vertrekvergoeding eisen.

Vertrekvergoedingen zijn – indien van toepassing - beperkt tot maximaal één vast jaarsalaris (inclusief vakantietoeslag) voor Bestuurders, afhankelijk van de duur van het dienstverband. Een nadere uitwerking van de vertrekvergoeding voor bestuurders is opgenomen in de vertrekregeling voor bestuurders en medewerkers.

Vertrekvergoedingen voor medewerkers niet zijnde bestuurders kunnen worden vastgesteld conform een beëindigingsovereenkomst met wederzijds goedvinden ofwel een vertrekregeling opgenomen in een met medezeggenschap overeengekomen sociaal plan. Hierbij zijn de uitgangspunten van de geldende wetgeving richtinggevend.

Het beloningsbeleid regelt dat Univé Dichtbij slechts een vertrekvergoeding uitkeert, indien deze samenhangt met in de loop der tijd gerealiseerde prestaties.

Univé Dichtbij keert geen vertrekvergoeding uit indien sprake is van:

- a) voortijdige beëindiging van de arbeidsrelatie op initiatief van een werknemer, tenzij dit het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever;
- b) ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer in de vervulling van zijn/haar functie; of
- c) falen van de onderneming indien de werknemer het dagelijks beleid van Univé Dichtbij bepaalt.

Hiermee wordt gewaarborgd dat bij het toekennen van de ontslagvergoeding het “no reward for failure” principe wordt toegepast. Voor het waarborgen van dit principe is het bepaalde in artikel 275 lid 2 sub f van de Solvency II verordening eveneens van toepassing op het toekennen van de vertrekvergoeding.

Bij het vaststellen van de vergoeding houdt Univé Dichtbij rekening met het voldoen aan de prudentiële eisen (o.a. solvabiliteit/liquiditeit). Daarnaast kan het voorkomen dat Univé Dichtbij gebonden wordt aan rechterlijke uitspraken die op gespannen voet kunnen staan met dit beleid.

De toe te kennen vertrekvergoeding wordt geacht mede de wettelijke transitievergoeding uit hoofde van de WWZ te omvatten.

4.2.5 Voorkomen van hedging

Het is alle medewerkers binnen Univé Dichtbij niet toegestaan om gebruik te maken van persoonlijke hedging-strategieën of een aan beloning en aansprakelijkheid gekoppelde verzekering om de risicobeheersingseffecten die in hun beloningsregelingen zijn ingebed, te ondermijnen.

4.2.6 Variabele beloning

Univé Dichtbij kent één regeling voor de toekenning van variabele beloning. Dit betreft de regeling “Variabele beloning Univé Dichtbij”. De regeling is van toepassing op alle medewerkers die op de loonlijst van Univé Dichtbij staan, met uitzondering van het Bestuur. Het Bestuur kent geen variabele beloning.

Binnen Univé Dichtbij is ervoor gekozen aan alle medewerkers, niet zijnde Bestuurders, een variabele beloning toe te kennen die niet meer dan 7,2 % van het jaarsalaris (12 x maandsalaris vermeerderd met vakantiegeld en 13^e maand) bedraagt met een maximum van € 10.000.

De variabele beloning bestaat uit een aantal (4 tot 6) objectief vast te stellen collectieve doelstellingen. Daarbij worden naast financiële ook niet-financiële criteria gehanteerd. Deze doelstellingen worden jaarlijks vastgesteld door de Raad van Commissarissen, op voordracht van het Bestuur en na consultatie van de remuneratiecommissie.

Voor medewerkers in controlerende functies worden separaat doelstellingen voor variabele beloning geformuleerd, die niet gerelateerd zijn aan het bedrijfsresultaat.

De variabele beloning wordt alleen uitgekeerd indien het geconsolideerde resultaat van Univé Dichtbij winstgevend is.

De hoogte van de variabele beloning is mede afhankelijk van het functioneren van de medewerker. Indien een medewerker minimaal 6 maanden in het betreffende jaar heeft gewerkt en goed of uitzonderlijk functioneert, wordt de variabele beloning uitgekeerd.

De variabele beloning is daarnaast afhankelijk van het wel of niet behalen van de geformuleerde doelstellingen. In de regeling is een hardheidsclausule opgenomen waarmee wordt geborgd dat Univé Dichtbij ervoor zorgt dat de totale variabele beloning niet haar mogelijkheden beperkt om de (vereiste) solvabiliteitsmarge te versterken.

Univé Dichtbij is op basis van artikel 1:127 Wft bevoegd en verplicht tot het aanpassen en/of terugvorderen van de variabele toeslag, indien een medewerker:

- niet voldoet of heeft voldaan aan passende normen van bekwaamheid en correct gedrag;
- verantwoordelijk is voor een aanmerkelijke verslechtering van de financiële situatie van werkgever of de Univé Dichtbij en/of verantwoordelijk was voor gedragingen die ertoe hebben geleid dat Univé Dichtbij aanmerkelijke verliezen heeft geleden.

Univé Dichtbij heeft procedures en criteria vastgesteld op basis waarvan zij van deze bevoegdheid gebruik kan maken, hierbij worden de wettelijk geldende termijnen in acht genomen.

4.2.7 Secundaire arbeidsvoorwaarden en incidentele niet-financiële incentives

De onder Hoofdstuk 3 genoemde grondbeginselen beloningsbeleid zijn eveneens leidend bij het pakket secundaire arbeidsvoorwaarden. Een overzicht van de beschikbare secundaire arbeidsvoorwaarden is te vinden op intranet van Univé Dichtbij.

Ook bij het toekennen van incidentele niet-financiële incentives (zoals een teamuitje) zijn de grondbeginselen van het beloningsbeleid leidend, wat o.a. inhoudt dat ze naar omvang en karakter passen bij het coöperatieve karakter van de organisatie.

4.3 Interne toezichthouders

Interne toezichthouders (leden van de Raad van Commissarissen) ontvangen geen variabele beloning.

De in de vorige paragraaf genoemde benchmark is ook op deze functionarissen van toepassing.

4.4 Bepalingen voor freelancers en uitzendkrachten

De verplichting te beschikken over een beheerst beloningsbeleid strekt zich ook uit tot personen die werkzaam zijn onder de verantwoordelijkheid van Univé Dichtbij. Het gaat dan bijvoorbeeld om freelancers, gedetacheerden en uitzendkrachten.

Met betrekking tot deze doelgroep geldt dat Univé Dichtbij steeds zal handelen in de geest van dit beloningsbeleid en de daaraan ten grondslag liggende wet- en regelgeving.

Ook met betrekking tot deze doelgroep dient ervoor gewaakt te worden dat – ten gevolge van de (wijze van) belonen – het belang van de klant wordt geschaad, dan wel risico's worden genomen die niet passen bij de risicomanagementstrategie van Univé Dichtbij.

Voorts zorgt Univé Dichtbij ervoor dat met betrekking tot deze doelgroep wordt voldaan aan de toepasselijke (arbeidsrechtelijke) regelgeving. Onder meer op het gebied van beloning. Univé Dichtbij maakt in voorkomende gevallen bijvoorbeeld afspraken over de tijdige en volledige betaling van het loon en over de correcte naleving van de toepasselijke cao (door het detacherings- of uitzendbureau).

5. Bijlagen

5.1 Bijlage 1: Jaaragenda Beloningsbeleid Univé Dichtbij