

Beloningsbeleid Univé Het Groene Hart

Transparant en zorgvuldig

Univé Het Groene Hart kiest voor een beloningsbeleid dat integer handelen bevordert. Dat voorkomt dat we onverantwoorde risico's nemen, en dat past bij onze coöperatieve identiteit. Ons beloningsbeleid is in de eerste plaats bedoeld om goede mensen aan te trekken en aan ons te binden. Mensen die onze strategie helpen te realiseren. Alleen zo kunnen we op de lange termijn de belangen van Univé – en die van onze leden – waarborgen.

Het beloningsbeleid van Univé Het Groene Hart is vastgelegd in het beloningsbeleid UHGH dat driejaarlijks geëvalueerd wordt.

Zorgvuldig beloningsbeleid

Bij Univé Het Groene Hart hanteren we een zorgvuldig, beheerst en duurzaam beloningsbeleid. Ons beloningsbeleid is gebaseerd op de Wet op het financieel toezicht, andere relevante wet- en regelgeving en de uitvoeringsinstructies van De Nederlandsche Bank en de Autoriteit Financiële Markten. Ook houden we rekening met de algemeen aanvaarde opvattingen in de samenleving over gerechtvaardigde beloningen.

Marktconforme beloning

Het uitgangspunt is dat Univé Het Groene Hart niet meer betaalt dan wat in de markt gebruikelijk is. Het verband tussen de vaste beloning en prestatie is bewust beperkt. Voor iedere functie stellen we een salarisschaal vast. Dat doen we op basis van een functieprofiel en een algemeen geaccepteerd systeem van functiewaardering. Voor leden van de Raad van Bestuur voeren we periodiek benchmarkonderzoeken uit om te bepalen wat een marktconforme beloning is.

Variabele beloning

Bij Univé Het Groene Hart staan verbinding en samenwerking centraal. Dat stimuleren en waarderen we met de een variabele beloning. We voeren een gematigd beleid voor variabele beloningen, op basis van de regeling winstuitkering. Deze regeling geldt voor alle medewerkers. De winstuitkering is gebaseerd op een collectief gerealiseerd bedrijfsresultaat. Individuele invloed op de hoogte van de winstuitkering is niet mogelijk. De Raad van Bestuur, (senior) management en de risk en compliance officer zijn uitgesloten van de winstuitkering.

De Raad van Bestuur ontvangt geen variabele beloning. Medewerkers in (senior) managementfuncties en de risk en compliance officer beloont Univé Het Groene Hart op basis van de verwezenlijking van de doelstelling waarop hun functie gericht is. Voor de risk en compliance officer geldt dat dit onafhankelijk is van de resultaten van de bedrijfsactiviteiten waar hij toezicht op houdt. Deze beloning is maximaal één maand salaris.

Univé Het Groene Hart keert de variabele beloning alleen uit als deze niet in strijd is met wet- en regelgeving en haar belonings-, strategisch en kapitaalbeleid. Hiervoor hebben we een hardheidsclausule opgenomen in de regeling. In sommige gevallen kan Univé Het Groene Hart de variabele beloning verlagen of terugvorderen. Bijvoorbeeld als een medewerker niet voldoet aan de normen van bekwaamheid en correct gedrag. Of als de financiële situatie van Univé Het Groene Hart aanmerkelijk is verslechterd door het gedrag van een medewerker.

Er hebben zich in 2021 geen situaties voorgedaan op basis waarvan matiging, inhouding of terugvordering van de variabele beloning moest plaatsvinden. Ook hoefden we geen beroep te doen op een hardheidsclausule.

Pensioenen

Alle medewerkers van Univé Het Groene Hart -18 jaar of ouder- vallen onder de pensioenregeling van Univé. De pensioenregeling betreft een beschikbare premieregeling waarbij met de beschikbaar gestelde premie beleggingseenheden aangekocht worden. Daarbovenop doen we geen andere pensioentoezeggingen. Wel compenseren we de gevolgen van wettelijke maatregelen, zoals de regel dat sinds 2015 een maximum pensioengevend salaris geldt. Univé kent geen discretionaire pensioenregelingen.

Overige regelingen

Bij Univé Het Groene Hart is het niet de gewoonte om medewerkers vast te houden of aan te trekken door ze een tegemoetkoming te geven in geld of goederen. Ons beloningsbeleid bevat dan ook geen retentie- of welkomstpakketten. Ontslagvergoedingen voor medewerkers kunnen worden vastgesteld in een beëindigingsovereenkomst met wederzijds goedvinden of in een vertrekregeling die in een sociaal plan overeengekomen is. Voor de leden van de Raad van Bestuur zijn vertrekvergoedingen – indien van toepassing – beperkt tot maximaal één vast jaarsalaris.

Remuneratie leden Raad van Bestuur en senior management

De Raad van Commissarissen stelt jaarlijks de remuneratie van de leden van de Raad van Bestuur vast. Dit gebeurt op advies van de Selectie-, Benoemings- en Remuneratiecommissie. De hoogte van de remuneratie is gebaseerd op een periodiek uitgevoerd benchmarkonderzoek door Human Capital Group. Bij het bepalen van de hoogte van de remuneratie houden we rekening met het coöperatieve karakter van Univé.

De Raad van Commissarissen voert jaarlijks gesprekken met de leden van de Raad van Bestuur. Daarin komt onder meer ter sprake in hoeverre de vooraf opgestelde plannen en doelstellingen zijn gerealiseerd. De remuneratie van het senior management van Univé Het Groene Hart wordt jaarlijks op voorstel van de Raad van Bestuur besproken in de Selectie-, Benoemings- en Remuneratiecommissie en de Raad van Commissarissen.