Beheerst Beloningsbeleid Univé Stad en Land

Copyright

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

Documentbeheer

Titel	Beheerst Beloningsbeleid	
Beleidsterrein	HR	
Beleidseigenaar	HR	
Beleidsopsteller	HR	
Geconsulteerd	Compliance	
Actualiseren	Driejaarlijks evalueren op actualiteit	
Ingangsdatum	1 december 2025	
Einddatum (evaluatie)	1 december 2028	
Vervallen beleid	1 december 2024	
Goedgekeurd door	Goedgekeurd op	Vindplaats goedkeuring
DT	15 juli 2025	HR schijf
OR (ter info)	12 september 2025	HR schijf
RvC (ter info)	13 november 2025	HR schijf
Ledenraad (ter info)	26 november 2025	HR schijf
Publicatie op intranet	Datum	Publicist
Internet Univé (www.unive.nl/stad-en-land)	December 2025	Communicatie
Levels	December 2025	HR

Inhoudsopgave

Inleiding 4
Leeswijzer en totstandkoming 4
Normenkader bij het opstellen van het beleid 4

1. Governance Beloningsbeleid 5
1.1 Algemeen 5
1.2 Raad van Commissarissen 5
1.3 HR 6
1.4 Risk Management 6
1.5 Compliance 7
1.6 Internal Audit 7

2. Grondbeginselen 9
2.1 Visie van Univé Stad en Land op belonen 9
2.2 Grondbeginselen beloningsbeleid Univé Stad en Land 9
2.3 Afwijkingen van het beleid 10
2.4 Terugvordering variabele beloning 11

3. Inhoudelijke bepalingen 12
3.1 Beloningssystematiek Univé Stad en Land 12
3.2 Bepalingen voor alle medewerkers 12
3.3 Directieteam 15
3.4 Raad van Commissarissen 15

Inleiding

Leeswijzer en totstandkoming

Dit document omvat het beloningsbeleid van Univé Stad en Land. Het document start met de taken en verantwoordelijkheden van verschillende gremia en afdelingen die bij het beloningsbeleid zijn betrokken (Hoofdstuk 1). Vervolgens komen de grondbeginselen (Hoofdstuk 2) en inhoudelijke bepalingen aan de orde (Hoofdstuk 3).

Dit beleidsdocument is de opvolger van het beheerst beloningsbeleid van Univé Stad en Land van december 2024.

Dit document is vastgesteld door het Directieteam van Univé Stad en Land op 15 juli 2025. De Ondernemingsraad heeft haar standpunt over dit document bepaald op 12 september 2025, voor zover dit het bezoldigingsbeleid van het Directieteam betreft. De Raad van Commissarissen (RvC) heeft dit document vastgesteld op 13 november 2025, voor zover het de bezoldiging en verdere arbeidsvoorwaarden van het Directieteam en de beginselen van het beloningsbeleid voor de overige medewerkers betreft. De Ledenraad heeft dit document vastgesteld op 26 november 2025, voor zover het de bezoldiging van commissarissen en de bezoldiging en verdere arbeidsvoorwaarden van het Directieteam betreft. Dit beleid gaat in op 1 december 2025.

Normenkader bij het opstellen van het beleid

Het beleid ligt in lijn met externe normen zoals bepaald in:

a. CEBS (EBA), Guidelines on Remuneration Policies and Practices;
b. Capital Requirement Directives (CRD's);
c. FSB Principles for Sound Compensation Practices Implementation Standards;
d. IAIS Core Principles 2015 (a globally accepted framework for the supervision of the insurance sector);
e. EIOPA-BoS-14/253 NL richtsnoeren voor het governancesysteem;
f. Gedelegeerde Verordening (EU) 2015/35 van de Commissie van 10 oktober 2014;
g. Gedelegeerde Verordening (EU) 2021/1256 van de Commissie van 21 april 2021;
h. De Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen en Wet nadere beloningsmaatregelen financiële ondernemingen (neergelegd in Wft);
i. Wft;
j. Bpr Wft en Bgfo;
k. Besluit beheerst beloningsbeleid Wft;
l. Overige regelgeving.

Dit beleid raakt meerdere interne beleidsdocumenten, waaronder het integriteitsbeleid van Univé Stad en Land.

1. Governance Beloningsbeleid

1.1 Algemeen

Dit beheerst beloningsbeleid is van toepassing op de Coöperatie Univé Stad en Land U.A., Univé Stad en Land Brandverzekeraar N.V., Univé Stad en Land Organisatie B.V. en Univé Stad en Land B.V. en geldt voor de Raad van Commissarissen (hierna: RvC), het Directieteam en de medewerkers in loondienst. Voor ingehuurde medewerkers zoals uitzendkrachten, gedetacheerden en freelancers, en in geval van uitbesteding van sleutelfuncties is de geest van dit beloningsbeleid leidend.

1.2 Raad van Commissarissen

De RvC van de Coöperatie en de RvC van de Brandverzekeraar hebben een belangrijke verantwoordelijkheid bij het beloningsbeleid in de onderneming. De beginselen voor het beloningsbeleid voor medewerkers worden goedgekeurd door de beide Raden van Commissarissen (voorbereid door de HR Commissie uit hun midden).

Daar waar het beloningsbeleid de leden van het Directieteam van Univé Stad en Land betreft, stelt de Ledenraad het beloningsbeleid vast. De RvC evalueert dit beleid en stelt de bezoldiging en andere arbeidsvoorwaarden van het Directieteam vast (voorbereid door de HR-commissie).

Univé Stad en Land draagt zorg voor publicatie van een beschrijving van het beloningsbeleid, waarin conform de wetgeving verantwoording wordt afgelegd.

Tenminste eenmaal per drie jaar, of zoveel vaker als er ontwikkelingen zijn die hiertoe aanleiding geven, zal de RvC het beloningsbeleid evalueren. Daartoe zal input van de hierna genoemde disciplines verkregen worden. De uitkomsten van deze evaluatie kunnen aanleiding geven tot herziening of bijstelling van het beleid.

Bij de invulling van haar taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden laat de RvC/HR Commissie zich bijstaan door:

- HR
- Risk Management: als onderdeel van de besluitvorming bij wijziging of significante afwijkingen van het beleid analyseren van de effecten van de (variabele) beloningsstructuur op het risicoprofiel van de onderneming en het uitbrengen van een opinie op basis van die analyse;
- Compliance: monitoren van de uitvoering van het beleid op wet- en regelgeving en het vastgestelde beleid, monitoring van implementatie nieuwe en gewijzigde wet- en regelgeving rond beloningsbeleid, alsmede input geven bij het toekennen van (variabele) beloningen aan medewerkers, indien zich compliance issues hebben voorgedaan met betrekking tot deze medewerkers;
- Internal Audit: het in onderling overleg risico-gebaseerd uitvoeren van een audit met betrekking tot het beloningsbeleid.

Hieronder wordt een toelichting gegeven op de belangrijkste taken en verantwoordelijkheden van de betreffende afdelingen bij het beloningsbeleid.

1.3 HR

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

- Opstellen, uitvoeren, monitoren en evalueren van het beloningsbeleid;
- Het bij het updaten van het beleid (of eerder als daartoe aanleiding is) initiëren van een risicoanalyse zowel op het beleid als op afwijkingen van het beleid. Waar nodig leiden de uitkomsten van de risicoanalyse tot bijstelling van het beleid;
- Voorbereiden en bijwonen van de vergaderingen van de HR Commissie. Voor de samenstelling, taak en werkwijze van deze commissie wordt verwezen naar het reglement van de HR Commissie;
- Het Directieteam is verplicht om vooraf een advies van HR te vragen bij een voorgenomen besluit over een variabele beloning die afwijkt van het vastgestelde beloningsbeleid (in geval van twijfel vraagt HR de compliance functie om advies en wordt in beginsel één geïntegreerd advies door HR en Compliance uitgebracht);
- Rapportage aan het Directieteam en waar nodig aan de HR Commissie (RvC) in het kader van het beloningsbeleid;
- Gevraagd en ongevraagd advies geven aan het Directieteam en de RvC.

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 betrekt HR externe expertise.

HR heeft bij conflicten met het Directieteam een escalatiemogelijkheid naar de RvC (de HR Commissie of de RvC). Afhankelijk van het type conflict informeert HR het Directieteam 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.

1.4 Risk Management

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

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

- Het bij het updaten van het beleid beoordelen of de uitgangspunten van het beloningsbeleid voldoende passend zijn bij het risicoprofiel en de proportionaliteit van de organisatie.

- Het bij het updaten van het beleid (of eerder als daartoe aanleiding bestaat) op verzoek van HR faciliteren van een risicoanalyse zowel op het beleid als op afwijkingen van het beleid. De HR Commissie (RvC) wordt door HR geïnformeerd over de risicoanalyse van het beloningsbeleid;
- Als onderdeel van de besluitvorming bij wijziging of significante afwijkingen van het beleid analyseren van de effecten van de (variabele) beloningsstructuur op het risicoprofiel van de onderneming en het uitbrengen van een opinie op basis van die analyse;
- Risk Management brengt op verzoek van HR een advies uit bij een voorgenomen besluit over een variabele beloning die afwijkt van het vastgestelde beloningsbeleid (in een dergelijk geval wordt in beginsel één geïntegreerd advies door HR, Risk Management en Compliance uitgebracht). Dit advies kan worden gebaseerd op een gezamenlijk met HR en de Compliance Functie uit te voeren risicoanalyse waarbij de voorgenomen afwijking wordt getoetst aan het risicoprofiel. Het advies kan voorstellen van beheersmaatregelen vanuit het oogpunt van Risk Management bevatten;
- Risk Management toetst risico-gebaseerd de werking van mogelijke beheersmaatregelen die in het kader van dit beleid (of afwijking daarvan) worden geadviseerd en/of geïmplementeerd, als onderdeel van het internal control framework.

1.5 Compliance

De algemene taken en bevoegdheden van de Compliance Functie zijn vastgelegd in het Compliance Charter van Univé Stad en land.

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

- Het periodiek (minimaal driejaarlijks) verrichten van een compliance risicoanalyse waarin compliance met (externe en interne) regelgeving op het gebied van beloningsbeleid één van de onderwerpen is die standaard wordt beoordeeld;
- Het (risico gebaseerd) monitoren van de mate van compliant zijn van Univé Stad en Land met de genoemde regelgeving op het gebied van beloningsbeleid;
- Compliance brengt op verzoek van HR een advies uit 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). Dit advies kan worden gebaseerd op een gezamenlijk met HR en Risk Management uit te voeren risicoanalyse waarbij de voorgenomen afwijking wordt getoetst aan het risicoprofiel. Het advies kan voorstellen van beheersmaatregelen vanuit het oogpunt van Compliance bevatten;
- Rapportage aan het Directieteam en de RvC met betrekking tot bovenstaande, waaronder ook compliance-overtredingen worden begrepen.

1.6 Internal Audit

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

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

- Het in onderling overleg risico gebaseerd uitvoeren van een audit naar de opzet, uitvoering en

effecten van het beloningsbeleid van Univé Stad en Land;

- Internal Audit heeft geen rol in de besluitvorming over een variabele beloning die afwijkt van het vastgestelde beloningsbeleid; de betreffende besluitvorming kan wel onderdeel zijn van voornoemde audit;
- In geval van conflicten met het Directieteam: middels een escalatieprocedure toegang tot de RvC;
- Rapportage aan het Directieteam en de Raden van Commissarissen met betrekking tot bovenstaande.

2. Grondbeginselen

2.1 Visie van Univé Stad en Land op belonen

Het beloningsbeleid is gebaseerd op de nationale en Europese wet- en regelgeving en uitvoeringsinstructies van DNB en de AFM, zoals beschreven in het normenkader in de inleiding van dit document.

Univé Stad en Land hanteert een zorgvuldig, beheerst en op duurzaamheid gebaseerd beloningsbeleid dat past bij haar strategie, risicobereidheid, bedrijfsdoelstellingen en waarden, 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 Univé Stad en Land 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 hiernavolgende hoofstukken zijn de beginselen en kenmerken van het beloningsbeleid van Univé Stad en Land nader uitgewerkt.

2.2 Grondbeginselen beloningsbeleid Univé Stad en Land

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

1. Univé Stad en Land is een coöperatieve verzekeraar en financiële dienstverlener zonder winstoogmerk die het klant- en ledenbelang centraal stelt. Het beleid voorkomt het geven van financiële prikkels die het nemen van onverantwoorde risico's kunnen vergroten;
2. Het beloningsbeleid voldoet aan wet- en regelgeving;
3. Het beleid is in overeenstemming met en draagt bij aan een degelijke en doeltreffende risicobeheersing, onder meer van duurzaamheidsrisico's, en moedigt niet aan tot het nemen van meer risico's dan voor Univé Stad en Land aanvaardbaar zijn;
4. Het beloningsbeleid van Univé Stad en Land strookt met de bedrijfsstrategie, doelstellingen, waarden en lange termijn belangen van Univé Stad en Land 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 vooropstellen en dat zij hiervoor constructief met elkaar samenwerken. Onze beloningssystematiek bevat geen prikkels die afbreuk doen aan de verplichtingen van Univé Stad en Land om zich in te zetten voor de belangen van leden, klanten en andere stakeholders.

2. Beloningsbeleid en wet- en regelgeving

Bij het opstellen van het beleid heeft Univé Stad en Land rekening gehouden met het normenkader zoals genoemd in de inleiding van dit document. Daarnaast heeft Univé Stad en Land maatregelen getroffen om blijvend te voldoen aan de wet- en regelgeving die van toepassing is op 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 Univé Stad en Land aanvaardbaar is.

4. Beloningsbeleid in lijn met bedrijfsstrategie

Het beloningsbeleid bevordert de bedrijfsstrategie en is een afspiegeling van individuele en collectieve prestaties. Binnen Univé Stad en Land wordt één uniforme beoordelingssystematiek gehanteerd voor het resultaatgericht aansturen, ontwikkelen en beoordelen van medewerkers. Beoordeling vindt plaats op basis van resultaat- en ontwikkelafspraken (kennis en competenties) die in lijn zijn met de bedrijfsdoelstellingen en de merkwaarden van Univé Stad en Land.

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

2.3 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 Stad en Land dient zich in die situaties ruimte voor te behouden van het beleid af te wijken. Om dit op beheerste en verantwoorde wijze te kunnen doen, gelden de volgende uitgangspunten en werkwijze.

2.3.1 Uitgangspunten

- Het laatst vastgestelde, voorliggende beloningsbeleid Univé Stad en Land is leidend;
- Univé Stad en Land voert terughoudend beleid ten aanzien van afwijkingen;
- Afwijkingen worden zorgvuldig afgewogen middels een proces waarbij zowel HR en Directie betrokken is.
- Bij afwijkingen blijft de geest van het beloningsbeleid leidend;
- Uitzonderingen zijn niet toegestaan inzake activiteiten rondom: beleggingen, hedging, termijnhandel, derivaten, onroerend goed transacties of anderszins speculatieve transacties in welke vorm dan ook.
- Als er sprake is van een variabele afwijking dan is deze in principe niet groter dan 0,5 bruto maandsalaris (exclusief vakantiegeld) met een maximum van bruto € 5.000. Met deze maximering beoogt Univé Stad en Land de risico's die afwijking van dit beloningsbeleid met zich meebrengen te beperken.

- Een variabele afwijking wordt voor tenminste 50% gebaseerd op niet-financiële criteria zoals kwaliteit, ontwikkeling, samenwerking en dergelijke.
- Het geheel aan variabele beloningen dat aan een medewerker wordt toegekend, mag op jaarbasis nooit meer bedragen dan 20% van de vaste beloning van de betreffende medewerker.
- Collectieve uitkeringen tot maximaal € 2.500 bruto per medewerker, die op initiatief van het Directieteam aan alle medewerkers van Univé Stad en Land worden betaald, worden niet als afwijking van het beleid gezien. Deze uitkeringen tellen wel mee voor het bepalen van het onder de vorige bullit genoemde maximum.

2.3.2 Werkwijze

- Als er naar het oordeel van het management redenen zijn om af te wijken van het beloningsbeleid, geeft zij dit gemotiveerd en schriftelijk aan bij het Directieteam voorzien van een advies van HR; De motivatie bevat ten minste de gronden waarom de afwijking in lijn met de geest van dit beleid is en geen risico voor de klant of organisatie bevat;
- HR overlegt bij twijfel met Compliance om de risico's van de afwijking te bepalen en eventuele beheersmaatregelen vast te stellen;
- Het Directieteam beslist over elke afwijking;
- De afwijkingen worden centraal gedocumenteerd bij HR.

Als sprake is van afwijkingen van dit beleid, anders dan in 2.3 omschreven, is HR verplicht advies in te winnen bij Risk en Compliance over de risico's van de afwijking en eventuele (additionele) beheersmaatregelen.

2.4 Terugvordering variabele beloning

Univé Stad en Land is op basis van artikel 1:127 Wft bevoegd en verplicht tot het verlagen en/of terugvorderen van de variabele beloning wanneer een medewerker:

- Niet voldoet of heeft voldaan aan passende normen van bekwaamheid en correct gedrag;
- Verantwoordelijk was voor gedragingen die ertoe hebben geleid dat de financiële positie van de onderneming aanmerkelijk is verslechterd.

De situaties waarin verlaging of terugvordering van de variabele beloning aan de orde kan zijn, worden zorgvuldig beoordeeld door het Directieteam, in afstemming met HR. In voorkomende gevallen wordt advies gevraagd aan Compliance. Situaties waarin verlaging of terugvordering van variabele beloning aan de orde is, zullen altijd besproken worden in de HR Commissie (RvC), na voorbereiding door het Directieteam.

3. Inhoudelijke bepalingen

3.1 Beloningssystematiek Univé Stad en Land

Het beloningsbeleid van Univé Stad en Land kent in beginsel alleen vaste beloning. Dit is de belangrijkste "beheersmaatregel" als het gaat om het voorkomen van onzorgvuldige klantbehandeling en/of het nemen van onaanvaardbare risico's door ongewenste financiële prikkels. Om tot het toekennen van de vaste beloning te komen hanteert Univé Stad en Land een rechtvaardige en objectieve functiewaarderingssystematiek.
In de functieomschrijving zijn de eisen verbonden aan het uitoefenen van de functie en de relevante competenties opgenomen. Alle functies worden met behulp van het functiewaarderingssysteem gewogen en gekoppeld aan salarisschalen. De wijze waarop inschaling binnen een schaal plaatsvindt, is opgenomen in het Salarisreglement van Univé Stad en Land.

3.2 Bepalingen voor alle medewerkers

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

Het beloningsbeleid houdt bepalingen in ter voorkoming van verkeerde prikkels waardoor de integriteit en soliditeit van Univé Stad en Land 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.

3.2.1 Beloning Univé Stad en Land

De medewerker ontvangt een vast maandsalaris en jaarlijks een vakantietoeslag en 13e maandsalaris (zoals in de CAO beschreven). In tegenstelling tot hetgeen wat in de CAO staat vermeld, wordt deze uitkering structureel en niet afhankelijk van het bedrijfsresultaat uitgekeerd. Voor CAO-medewerkers zijn er 13 salarisschalen vastgesteld, aangeduid met de cijfers 1 tot en met 13. Elke salarisschaal heeft een minimumbedrag en een maximumbedrag. Het maximumbedrag is in principe voor iedere medewerker haalbaar.

De standaardgroei binnen de schaal is één periodiek per jaar, met ingang van 1 januari, mits de medewerker vóór 1 juli van het voorgaande jaar in dienst was. De hoogte van de toegekende periodieke verhoging is afhankelijk van de salarisschaal waarin de medewerker is ingedeeld.
De snelheid waarmee een medewerker door de salarisschaal naar het maximumbedrag groeit, is

afhankelijk van het functioneren van de medewerker.

Univé Stad en Land kent een beperkte koppeling tussen functioneren/beoordelen en belonen. In individuele situaties kan namelijk worden afgeweken van de standaardgroei. Bij overperformance kan één of meerdere extra periodieken worden toegekend. Ook hierbij geldt dat dit voor tenminste 50% gebaseerd is op niet-financiële criteria zoals kwaliteit, ontwikkeling, samenwerking en dergelijke. Bij underperformance kan gekozen worden voor minder dan één, of geen periodiek. Bij promotie (aanstelling in een andere, zwaardere functie die tevens is ingedeeld in een hogere salarisschaal) kan een promotieperiodiek worden toegekend conform het salarisreglement.

Univé Stad en Land 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. Dit neemt niet weg dat Univé Stad en Land in specifieke situaties in staat moet zijn de juiste mensen met de juiste bekwaamheden te kunnen aantrekken, binden en motiveren. Dit vormt immers één van de grondbeginselen van het beloningsbeleid. Afwijkingen worden uitsluitend toegepast na afstemming met HR en goedkeuring door het Directieteam.

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 de risicomanagement-, compliance- en internal audit- en de HR-managementfunctie ondersteunt hun onafhankelijke rol van ‘countervailing power’ ten opzichte van de commerciële functies.

3.2.2 Welkomst- of retentiebonus

Welkomst- of retentiebonus in de vorm van een bonus bij ondertekening van het arbeidscontract of overig gegarandeerde bonussen behoren in beginsel niet tot het beloningsbeleid van Univé Stad en Land. Bij eventuele afwijkingen wordt de procedure van paragraaf 2.3.2 gevolgd.

3.2.3 De pensioenregeling

Alle medewerkers van Univé Stad en Land Organisatie B.V. en bestuurders vallen onder de pensioenregeling van de Coöperatie Univé Stad en Land U.A. en Univé Stad en Land Brandverzekeraar B.V., die wordt uitgevoerd door ASR. Daarnaast kunnen geen andere pensioentoezeggingen worden gedaan, met uitzondering van een eventuele voorziening ter compensatie van de gevolgen van wettelijke maatregelen.

De pensioenregeling is gebaseerd op de basispensioenregeling uit de CAO voor het verzekeringsbedrijf. De CAO volgt de ontwikkelingen in de branche, waarmee afstemming op de bedrijfsstrategie, doelstellingen, waarden en lange termijn belangen van Univé Stad en Land zijn gewaarborgd.

3.2.4 Uitdiensttreding en vertrekvergoeding

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

3.2.4.1 Contractuele ontslagvergoeding leden Directieteam

Indien en voor zover de arbeidsovereenkomst tussen Univé Stad en Land en een Directielid wordt beëindigd door middel van (i) opzegging van de arbeidsovereenkomst door Univé Stad en Land anders dan vanwege een dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 BW dan wel (ii) ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de daartoe bevoegde rechter op verzoek van Univé Stad en Land anders dan op grond van aan het Directielid verwijtbaar handelen of nalaten, kent Univé Stad en Land aan het Directielid ter zake van dat einde van het dienstverband een vergoeding toe (de "Contractuele Vergoeding"). De Contractuele Vergoeding bedraagt maximaal een basis jaarsalaris bruto (zonder vakantietoeslag en werkgeversbijdrage in pensioen en andere verzekeringen), waarop het maandsalaris over de niet gewerkte maanden in de opzegtermijn in mindering wordt gebracht.

Een eventuele door de rechter vast te stellen billijke vergoeding en/of de wettelijke transitievergoeding (hierna tezamen: de "Wettelijke Vergoeding") strekt in mindering op de Contractuele Vergoeding.

Indien de arbeidsovereenkomst op een andere wijze dan onder (i) en (ii) is omschreven, wordt beëindigd of eindigt, komt het Directielid geen Contractuele Vergoeding toe. Evenmin heeft hij daarop aanspraak als de arbeidsovereenkomst eindigt als gevolg van het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, na twee jaar arbeidsongeschiktheid of als gevolg van zijn overlijden.

Bij het vaststellen van de vergoeding houdt Univé Stad en Land rekening met het voldoen aan de prudentiële eisen (o.a. solvabiliteit/liquiditeit).

3.2.4.2. Vertrekvergoeding medewerkers niet zijnde Directieleden

Vertrekvergoedingen voor medewerkers niet zijnde leden van het Directieteam kunnen worden vastgesteld conform een beëindigingsovereenkomst met wederzijds goedvinden ofwel een vertrekregeling opgenomen in een Sociaal Plan.

Het beloningsbeleid regelt dat Univé Stad en Land slechts een vertrekvergoeding uitkeert, indien deze samenhangt met in de loop der tijd gerealiseerde prestaties. Univé Stad en Land 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;
c) Falen van de onderneming indien de werknemer het dagelijks beleid van Univé Stad en Land bepaalt.

Hiermee wordt gewaarborgd dat bij het toekennen van de vertrekvergoeding het “no reward for failure” principe wordt toegepast.

Bij het vaststellen van de vergoeding houdt Univé Stad en Land rekening met het voldoen aan de prudentiële eisen (o.a. solvabiliteit/liquiditeit). De toe te kennen vertrekvergoeding wordt geacht (mede) de wettelijke transitievergoeding uit hoofde van artikel 7:673 van het Burgerlijk Wetboek te omvatten.

3.2.5 Voorkomen van hedging

Het is alle medewerkers binnen Univé Stad en Land verboden om gebruik te maken van persoonlijke hedging-strategieën. Het is alle medewerkers binnen Univé Stad en Land eveneens verboden om gebruik te maken van een aan beloning en aansprakelijkheid gekoppelde verzekering die als doel heeft de risicobeheersingseffecten die in hun beloningsregelingen zijn ingebed, te ondermijnen.

3.3 Directieteam

Om een marktconforme beloning te kunnen toetsen worden de functies van het Directieteam regelmatig gebenchmarkt.

In deze benchmark door Human Capital Group zijn de functies op het gebied van primaire en secundaire (variabele beloning, pensioen, leaseauto en onkostenvergoeding) beloning vergeleken met vergelijkbare functies uit drie referentiemarkten; BV Nederland, Financiële Dienstverlening en Maatschappelijk/Coöperatieve markt. De benchmark geeft een beeld van de markconformiteit van de beloning van de bestuurders van Univé Stad en Land.

3.4 Raad van Commissarissen

Leden van de Raad van Commissarissen (RvC) ontvangen een beloning in de vorm van honorarium. Het honorarium is vastgesteld op basis van taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden. Daarnaast kunnen leden van de RvC een reiskostenvergoeding ontvangen. Het honorarium voor de RvC wordt vastgesteld door de Ledenraad op basis van een voorstel van de RvC zoals verwoord in de statuten van de CUSL en USLB.

Om een marktconforme beloning te kunnen garanderen worden de functies van de RvC regelmatig gebenchmarkt.

In deze benchmark door Human Capital Group is een vergelijking gemaakt met vergelijkbare functies uit drie referentiemarkten; BV Nederland, Financiële Dienstverlening en Maatschappelijk / Coöperatieve markt. De benchmark geeft een beeld van de markconformiteit van de beloning van de RvC van Univé Stad en Land.