

Beloningsbeleid Transparant en zorgvuldig

Univé Groep 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.

Zorgvuldig beloningsbeleid

Bij Univé Groep 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.

Het uitgangspunt is dat Univé Groep 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. Medewerkers in controlefuncties belooft Univé Groep op basis van de verwezenlijking van de doelstelling waarop hun functie gericht is. Onafhankelijk van de resultaten van de bedrijfsactiviteiten waar zij toezicht op houden.

Bij Univé Groep staan verbinding en samenwerking centraal. Dat stimuleren en waarderen we met variabele beloningen. We voeren een gematigd beleid voor variabele beloningen, op basis van de Regeling Collectieve Prestatiebeloning (RCP). Deze regeling geldt voor alle medewerkers, inclusief de leden van de Raad van Bestuur. De variabele beloning hangt af van het halen van vijf vooraf geformuleerde

doelstellingen. Medewerkers die deze doelstellingen halen, krijgen bovenop hun vaste salaris een prestatiebeloning. Deze beloning is maximaal 9% van het jaarsalaris, maar nooit hoger dan 10.000 euro. Elke behaalde doelstelling levert 20% van 9% van het totale jaarsalaris op. Twee doelstellingen worden jaarlijks, op voordracht van de Raad van Bestuur en na consultatie van de ondernemingsraad en de Selectie-, Benoemings- & Remuneratiecommissie, voor de hele Univé Groep vastgesteld door de Raad van Commissarissen. Ten minste één van deze twee doelstellingen is een niet-financiële doelstelling. De overige drie doelstellingen stellen we op teamniveau vast.

Voor medewerkers in controlefuncties geldt dat de teamdoelstellingen gericht moeten zijn op de verwezenlijking van hun functie en hun onafhankelijke rol. De doelstellingen mogen niet afhankelijk zijn van bedrijfsactiviteiten waar zij toezicht op houden. Univé Groep keert de variabele beloning alleen uit als deze niet in strijd is met wet- en regelgeving en haar belonings-, strategisch en kapitaalbeleid. Als bijvoorbeeld de SCR-ratio minder dan 150% bedraagt, keren we geen variabele beloningen uit. Hiervoor hebben we een hardheidsclausule opgenomen in de regeling. In sommige gevallen kan Univé Groep 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 Groep aanmerkelijk is verslechterd door het gedrag van een medewerker.

In 2019 hebben we in totaal voor € 3,7 miljoen aan variabele beloning uitgekeerd aan in totaal 809 medewerkers.

Dit betrof de uitgekeerde RCP over 2018. Er hebben zich in 2018 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

Univé Services is met haar medewerkers een pensioenregeling overeengekomen die is gebaseerd op een middelloon-systematiek en is ondergebracht bij de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds Zorgverzekeraars. Univé Services heeft deze pensioenregeling in de jaarrekening verwerkt volgens de verplichtingenbenadering. Om die reden heeft Univé Groep geen additionele pensioenverplichtingen op de balans gereserveerd. Medewerkers met een salaris boven de fiscale grens voor pensioengevend loon kunnen op vrijwillige basis deelnemen aan een netto pensioenregeling: een beschikbare-premieregeling, die is ondergebracht bij een verzekeraar. De kosten hiervan komen voor rekening van de deelnemer.

Overige regelingen

Bij Univé Groep 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 en het senior management zijn vertrekvergoedingen – indien van toepassing – beperkt tot maximaal één vast jaarsalaris.



Governance beloningsbeleid

De verantwoordelijkheden en rollen voor het opstellen, verder ontwikkelen en uitvoeren van het beloningsbeleid van Coöperatie Univé en haar dochtermaatschappijen, zijn binnen Univé Groep belegd bij de volgende partijen:

- Raad van Bestuur Coöperatie Univé
- Raad van Commissarissen Coöperatie Univé en de Selectie-, Benoemings- en Remuneratiecommissie
- Ledenraad
- Afdeling Human Resources (HR)
- Afdeling Enterprise Risk Management (ERM)
- Afdeling Internal Audit

De Raad van Bestuur van de Coöperatie is verantwoordelijk voor het opstellen, uitvoeren en periodiek actualiseren van het beloningsbeleid. De Raad van Commissarissen van Coöperatie Univé heeft een Selectie-, Benoemings- & Remuneratiecommissie. Deze commissie bereidt de besluitvorming van de Raad van Commissarissen van de Coöperatie voor. De Raad van Commissarissen keurt de beginselen en de kaders van het beloningsbeleid voor Univé Groep, opgesteld door de Raad van Bestuur, goed. Ook ziet zij toe op de uitvoering daarvan door de Raad van Bestuur. Daarnaast stelt de Raad van Commissarissen de bezoldiging en de verdere arbeids-

voorwaarden van de leden van de Raad van Bestuur vast, binnen de kaders van het bezoldigingsbeleid dat door de ledenraad is vastgesteld. De Raad van Commissarissen ziet erop toe dat de variabele beloningen passen binnen het vastgestelde beloningsbeleid en stelt de variabele beloning voor leden van de Raad van Bestuur vast. De Raad van Commissarissen is bevoegd om een variabele beloning aan te passen of terug te vorderen als deze beloning is toegekend op basis van onjuiste financiële gegevens. Ook zorgt de Raad van Commissarissen ervoor dat wordt voldaan aan de publicatievereisten voor het beloningsbeleid.

De ledenraad van coöperatie Univé stelt het beleid voor de bezoldiging en andere arbeidsvoorwaarden van de leden van de Raad van Bestuur vast. De afdeling Human Resources (HR) bereidt het opstellen, uitvoeren en periodiek actualiseren van het beloningsbeleid door de Raad van Bestuur voor. Ook bereidt de afdeling HR beloningsvoorstellen voor en coördineert de afdeling de evaluatie van het beloningsbeleid. De afdeling Enterprise Risk Management (ERM) verzorgt periodiek (minimaal driejaarlijks)

een risicoanalyse op zowel het beloningsbeleid en afwijkingen daarvan. Ook informeert deze afdeling de Selectie-, Benoemings- & Remuneratiecommissie over deze risicoanalyse van het beloningsbeleid. Compliance beoordeelt of het beloningsbeleid voldoet aan de wet- en regelgeving. Verder monitort Compliance of het beloningsbeleid correct wordt uitgevoerd. Tot slot geeft Compliance advies over het toekennen van (variabele) beloningen aan medewerkers, als zich compliance-issues hebben voorgedaan bij deze medewerkers. De afdeling Internal Audit voert periodiek audits uit op (onderdelen van) het beloningsbeleid, op basis van een risicogebaseerde afweging. Hierbij wordt rekening gehouden met de uitkomsten van de werkzaamheden van de afdelingen HR en ERM, en de eventuele uitkomsten van audits uit voorgaande jaren.

Remuneratie leden Raad van Bestuur en senior management

De remuneratie van de leden van de Raad van Bestuur wordt jaarlijks vastgesteld door de Raad van Commissarissen, op advies van de Selectie-, Benoemings- en

Tabel 7: Geaggregeerde beloningsinformatie Univé Groep (in duizenden euro's)

Remuneratie- Beloning	Aantal	Beloning Vast	Beloning Variabel	Pensioen	Overig	Totaal 2019	Totaal 2018
Raad van Bestuur	3	€ 752	€ 20	€ 126	€ 77	€ 974	€ 1.048
Directie	2	€ 385	€ 10	€ 55	€ 60	€ 512	€ 747
Raad van Commissarissen	4	€ 204	-	-	-	€ 204	€ 209
Voormalige leden RvB en Directie	2	-	€ 17	-	-	€ 17	-
Totaal		€ 1.341	€ 47	€ 181	€ 137	€ 1.707	€ 2.004

Tabel 8: Hoogste en gemiddelde salaris Univé Groep

Beloningsverhoudingen	2019	2018
Verhouding hoogste fulltime salaris en gemiddelde fulltime salaris	4,8	4,8

Remuneratiecommissie. De hoogte van de remuneratie is gebaseerd op een periodiek uitgevoerd benchmarkonderzoek door Human Capital Group. Dit onderzoek is uitgevoerd in 2019. Bij het bepalen van de hoogte van de remuneratie houden we rekening met het coöperatieve karakter van Univé. De Raad van Commissarissen voert jaarlijks een beoordelingsgesprek met de leden van de Raad van Bestuur. Daarin komt ter sprake in hoeverre de vooraf overeengekomen doelstellingen zijn gerealiseerd. De remuneratie van het senior management van Univé Groep wordt jaarlijks op voorstel van de Raad van

Bestuur besproken in de Selectie-, Benoemings- en Remuneratiecommissie en de Raad van Commissarissen. Tabel 7 geeft informatie over de beloningen van de Raad van Bestuur, directie en Raad van Commissarissen in 2019. Onder 'Overig' vallen de sociale lasten, de kosten voor leaseauto's, en onkostenvergoedingen. Tabel 8 laat de verhouding zien tussen het hoogste en het gemiddelde salaris binnen Univé Groep. De cijfers zijn gebaseerd op het (niet-gemaximeerde) fulltime pensioengevend jaarsalaris.