



Beloningsbeleid Univé Samen

2018

Inhoud

Inleiding.....	5
1. Beheerst beloningsbeleid Univé Samen.....	5
1.1. Reikwijdte.....	5
1.2. Uitgangspunten	5
1.3. Toepassing.....	6
1.4. Belangrijke definities	6
1.5. Leeswijzer	6
1.6. Relatie met andere beleidsdocumenten, processen, Univé Formule	7
1.7. Beheer	7
1.8. Implementatie en evaluatie	7
1.9. Overzicht communicatie en overleg.....	7
2. Beleid, risico's, kansen en maatregelen.....	8
2.1. Beleidsonderwerp in relatie tot risicoprofiel	8
2.2. Risico's en beheersmaatregelen	8
2.3. Analyse van risico's/kansen.....	8
3. Beheerste beloning en normenkaders.....	8
3.1. Wet Beloningsbeleid Financiële Ondernemingen.....	8
3.2. Solvency II: Gedelegeerde Verordening (EU) 2015/35.....	8
3.3. Proportionaliteit t.a.v. de normen	8
4. Governance	9
4.1. Raad van Bestuur.....	9
4.2. Sleutelfuncties.....	9
4.3. Raad van Commissarissen	9
5. Afspraken over de Beloning	10
5.1. Arbeidsvoorwaarden.....	10
5.2. Competentiemanagement	10
6. De Beloning	11
6.1. Vormen van beloning	11
Vaste beloning.....	11
Regelingen met het karakter van een vaste beloning.....	12

Autoregeling.....	12
Personeelsregeling	12
Vergoedingen	12
Ontslagvergoedingen	12
6.2. Benchmark.....	13
6.3. Inhuur en uitbesteding.....	13
7. Publicatie	14
Bijlage 1: Risicoanalyse beloningsbeleid (2018).....	15
Bijlage 2: Overzicht communicatie en overleg.....	18
Bijlage 3: Beloningsbeleid en normenkader.....	19

Documentkenmerken

Documentkenmerken

Beleidsauteur	Raad van Bestuur / Raad van Commissarissen
Beleidsopsteller	Niels Witteveen
Geconsulteerd	Remuneratiecommissie
Ingangsdatum	1 januari 2018
Einddatum (evaluatie)	1 januari 2020
Vervangt	Beloningsbeleid 2016
Goedgekeurd door RvB	19 maart 2018
Goedgekeurd door RvC	25 mei 2018

Documentenbeheer

Historie

Versienr	Datum	Auteur	Wijzigingen
0.1	25-03-2015	Niels Witteveen	Eerst opzet voor fusieverzekeraar Univé Samen
0.2	23-02-2016	Niels Witteveen	N.a.v. besluit van de RvB om geen variabele beloning in het beleid op te nemen.
1.1	28-02-2018	Niels Witteveen	Opnemen van variabele beloning

Distributie

Versienr	Naam
0.1	Niels Witteveen
0.2	Niels Witteveen
1.0	Raad van Bestuur
1.1	Remuneratiecommissie
1.1	Raad van Commissarissen
1.1	Raad van Bestuur

Inleiding

Beheerste beloning maakt onderdeel uit van het governancestelsel van Univé Samen.

Uitgangspunten en doelstellingen met betrekking tot de beloning van al die personen die werkzaam zijn voor of bij Univé Samen staan in dit beleid.

De eerste doelstelling van dit beloningsbeleid is dat dit bijdraagt aan de continuïteit van de organisatie. Een verkeerd beloningsbeleid kan immers risicovol zijn. Denk hierbij aan onbeheersbare personeelskosten, onvrede onder de medewerkers over de beloning en ontevreden medewerkers op sleutelposities die de organisatie verlaten. De tweede doelstelling van dit beleid is het vergroten van de klanttevredenheid door medewerkers dusdanig te belonen dat het klantbelang altijd centraal blijft staan.

Een belangrijk uitgangspunt is dat de beloning voldoet aan de kernwaarden (eerlijk, fatsoenlijk en veilig) en dit betekent een marktconforme beloning die op geen enkele wijze aanmoedigt tot het nemen van meer risico's dan voor Univé Samen aanvaardbaar is of dat individuele financiële belangen prevaleren boven het belang van zorgvuldige behandeling van de klant.

In dit beleid zijn deze doelstellingen verder uitgewerkt en richtlijnen en procedures opgenomen.

1. Beheerst beloningsbeleid Univé Samen

1.1. Reikwijdte

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.

In verband met het bepaalde in artikel 1:117 Wft is dit beleid schriftelijk vastgelegd.

1.2. Uitgangspunten

Bij het opstellen van het beloningsbeleid voor Univé Samen zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- de beloning moet ondersteunend zijn aan de strategie, doelstellingen en lange termijn belangen
- de beloning moet marktconform en maatschappelijk acceptabel zijn
- de beloning moet passen binnen onze risicobereidheid en kapitaalbeleid
- het beloningsbeleid voorkomt het geven van financiële prikkels die het nemen van onverantwoorde risico's kunnen vergroten
- de beloning moet passen binnen de kernwaarden en merkwaarden met inachtneming van de lange termijn doelstellingen

- de beloning moet goede mensen aan kunnen trekken en behouden
- het beloningssysteem moet transparant en eenvoudig zijn
- het beloningssysteem moet voldoen aan geldende wet- en regelgeving met proportionele toepassing daarvan en aan richtlijnen van toezichthouders
- het beloningsbeleid moet gewaardeerd worden door de medewerkers
- het beloningsbeleid kent als uitgangspunt een vaste beloning van medewerkers

1.3. Toepassing

Dit beleid geeft een uitwerking van doelstellingen en achtergronden en biedt het kader voor procedures en maatregelen.

1.4. Belangrijke definities

Onder het begrip beloningen wordt verstaan: financiële en niet-financiële voordelen die direct, dan wel indirect door de onderneming aan natuurlijke personen werkzaam onder haar verantwoordelijkheid worden uitgekeerd.¹⁾ Beloningen zijn (financieel:) geld, aandelen, opties, pensioenbijdragen etc. en (niet-financieel:) kortingen op verzekeringen of hypotheek, mobiele telefoon etc.

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 werkervaring en organisatorische verantwoordelijkheid van de betrokkene te weerspiegelen.²⁾

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.

1.5. Leeswijzer

Dit beloningsbeleid is een herziene versie van het beloningsbeleid uit 2016. Aanleiding om te herzien is de veranderende wet- en regelgeving op het gebied van beheerst belonen en de invoering van een beperkte variabele beloning voor medewerkers.

In hoofdstuk 2 staan de identificatie en analyses van risico's van (on-)beheerste beloning in relatie tot ons risicoprofiel. De relevante normenkader staan in hoofdstuk 3. De governance is beschreven in hoofdstuk 4. De afspraken over de beloning staan in hoofdstuk 5 en de soorten van beloning in hoofdstuk 6. De eisen over het publieke verantwoorden over het beloningsbeleid zijn opgenomen in hoofdstuk 7.

Voor de leesbaarheid is gekozen om diverse onderwerpen nader uit te werken in bijlagen. De volgende bijlagen maken onderdeel uit van dit beleid:

¹ MvT p. 26, Kst 33964

² 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%.

Bijlage 1	: Risicoanalyse beloningsbeleid
Bijlage 2	: Overzicht communicatie en overleg
Bijlage 3	: Beloningsbeleid en normenkader

1.6. Relatie met andere beleidsdocumenten, processen, Univé Formule

Het beleid beheerste beloning heeft raakvlakken met:

- Ondernemingsplan 2018 – 2021
- Risicomanagement Strategie
- Beleidskader risicomanagement
- Systematische integriteitsrisicoanalyse
- Gedragscode en integriteitsregelingen
- PARP beleid
- Reglement van de Remuneratiecommissie
- HRM beleid en personeelsregelingen

1.7. Beheer

De Manager Risk & Compliance zorgt ervoor dat dit beleid actueel blijft en goed onder de aandacht van betrokken blijft.

1.8. Implementatie en evaluatie

Dit beleid is geïmplementeerd.

Het beloningsbeleid wordt jaarlijks geëvalueerd door de Raad van Bestuur en de Raad van Commissarissen. De Raad van Commissarissen richt zich bij de evaluatie specifiek op de beloning van bestuurders en sleutelfuncties. 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?
- Welke medewerkers hebben geen periodieke verhoging gekregen? Waarop is dit gebaseerd?
- Voldoet het beloningsbeleid aan de geformuleerde uitgangspunten?

1.9. Overzicht communicatie en overleg

In bijlage 2 is een overzicht opgenomen van momenten waarop communicatie of overleg voortvloeit uit dit beleid.

2. Beleid, risico's, kansen en maatregelen

2.1. Beleidsonderwerp in relatie tot risicoprofiel

Univé Samen stelt het klantbelang centraal en wenst de medewerkers alsmede personen die werkzaamheden verrichten op basis van andere overeenkomsten, op een dusdanige wijze te belonen, dat het klantbelang voorop staat en de zorgplicht richting klanten goed wordt ingevuld. In deze opvatting past een beperkte variabele beloning.

2.2. Risico's en beheersmaatregelen

Univé Samen heeft in kaart gebracht wat de mogelijke risico's zijn die samenhangen met het (beheerste) beloningsbeleid, op het gebied van aantasting soliditeit van de onderneming, de zorgvuldige behandeling van klanten, resp. de werving en het behoud van personeel. De identificatie van risico's is opgenomen in bijlage 1.

2.3. Analyse van risico's/kansen

De risico's zijn gescoord overeenkomstig de methodiek zoals beschreven in het risicomanagement beleid.

Uit de systematische integriteitsrisicoanalyse 2018 is gebleken dat door de aard van de producten (simple-risk), het beperkte werkgebied, de beperkte omvang van de organisatie, de bedrijfscultuur en de afwezigheid van variabele beloning de integriteitsrisico's laag worden gescoord. De score voor het risico op niet voldoen aan de beheerste beloning scoort een 2, er wordt voldaan aan de risicobereidheid en er zijn geen aanvullende maatregelen nodig. Deze uitkomst ondersteunen de scores opgenomen in bijlage 1.

3. Beheerste beloning en normenkaders

In het normenkader beheerst beloningsbeleid Univé Samen (bijlage 2) staat een overzicht van de relevante normen en waar deze in dit beleid terugkomen. Hieronder staat de belangrijkste wet- en regelgeving.

3.1. Wet Beloningsbeleid Financiële Ondernemingen

In 2015 is de Wet Beloningsbeleid Financiële Ondernemingen in werking getreden. Deze is opgenomen in deel 1 van de Wet op het financieel toezicht (Wft). De nieuwe regels richten zich primair op het voorkomen en bestrijden van ongewenste en onverantwoorde prikkels in de beloningen van alle betrokkenen bij financiële ondernemingen.

De nieuwe beloningsregels zijn van toepassing op Univé Samen als verzekeraar en als adviseur/ bemiddelaar van financiële producten.

3.2. Solvency II: Gedelegeerde Verordening (EU) 2015/35

In de Gedelegeerde Verordening 2015/35 zijn ter zake van het beloningsbeleid diverse beginselen opgenomen. Zie het normenkader (bijlage 3).

3.3. Proportionaliteit t.a.v. de normen

Univé Samen is een onderlinge verzekeringsmaatschappij en beschikt niet over een in aandelen verdeeld kapitaal. Haar statutaire doelstelling is niet het behalen van winstmaximalisatie, maar de

behartiging van de belangen van haar leden. De continuïteit van haar onderneming is daarbij een belangrijke doelstelling. Daarbij past geen beloningsbeleid dat een bedreiging voor die continuïteit vormt. Het beloningsbeleid is in overeenstemming met de geringe omvang en complexiteit van Univé Samen. De organisatie is eenvoudig van aard en opzet. Het beloningsbeleid is daarop aangepast. Het beloningsbeleid is transparant en uniform.

4. Governance

4.1. Raad van Bestuur

Het beloningsbeleid van Univé Samen wordt opgesteld door de Raad van Bestuur en ter goedkeuring aangeboden aan de Raad van Commissarissen.

4.2. Sleutelfuncties

Bij de governance van het beloningsbeleid zijn ook de sleutelfuncties betrokken. Hieronder staat een samenvatting van de belangrijkste taken.

Risico-, compliance functie en actuariële functie

De risico-, compliance en actuariële functies zijn nauw betrokken bij het opstellen, uitvoeren en monitoren van het beloningsbeleid. De compliance functie wordt in ieder geval geraadpleegd als er sprake is van een (voorgenomen) besluit over een (variabele) beloning die afwijkt van dit beleid.

Internal Audit functie

In overleg met de Audit- en Risicocommissie van Raad van Commissarissen worden er periodiek audits uitgevoerd over de werking van het beloningsbeleid. De Audit- en Risicocommissie stelt de Remuneratiecommissie in het bezit van deze auditrapporten.

4.3. Raad van Commissarissen

De Raad van Commissarissen keurt het beloningsbeleid goed en toetst dit periodiek. De Raad van Commissarissen is verantwoordelijk voor het toezicht op de tenuitvoerlegging van het beloningsbeleid en draagt er zorg voor dat tenminste eenmaal per jaar een centrale en onafhankelijke interne beoordeling plaats vindt om de tenuitvoerlegging van het beloningsbeleid te toetsen op naleving van het beleid en de procedures.

De Remuneratiecommissie is verantwoordelijk voor het voorbereiden van beslissingen over wijzigingen van dit beleid, inclusief beslissingen die gevolgen hebben voor de risico's en de risicobeheersing van Univé Samen en die de Raad van Commissarissen moet nemen.

De taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de Remuneratiecommissie zijn vastgelegd in het Reglement Remuneratiecommissie van de Raad van Commissarissen van Univé Samen.

5. Afspraken over de Beloning

5.1. Arbeidsvoorwaarden

Op de arbeidsovereenkomsten van het management en medewerkers van Univé Samen is de CAO voor het verzekeringsbedrijf (Binnendienst) van toepassing. Univé Samen kent secundaire arbeidsvoorwaarden, pensioenregelingen personeelsregelingen welke in de Personeelsgids worden beschreven of waarnaar wordt verwezen. Deze maken integraal deel uit van de individuele arbeidsovereenkomst (tenzij er andere afspraken zijn gemaakt). De meeste regelingen die in de Personeelsgids worden beschreven gelden voor alle medewerkers. Sommige regelingen echter zijn functie gebonden; zoals de onkostenvergoeding of de autoregeling.

Dit beloningsbeleid maakt onderdeel uit van de Personeelshandboek.

De CAO kent een grofmazig 'functiewaarderingsstelsel' met 4 salarisgroepen. Omdat dit niet voor alle partijen passend is, wordt maatschappijen ook de mogelijkheid geboden om binnen bepaalde voorwaarden een eigen stelsel van functiewaardering en salarisstructuur in te voeren. Hiervoor is gekeken naar de systematiek en loonbouw (13 schalen) van andere onderlinge verzekeraars.

Iedere functie heeft een functiebeschrijving welke vastgelegd is in het functiewaarderingshandboek. In de functiebeschrijving is de schaal van de functie vermeld. Univé Samen heeft gekozen voor een stelsel van vaste beloning.

5.2. Competentiemanagement

Om de talenten van alle medewerkers optimaal te benutten krijgt competentie management de volle aandacht. Het doel van competentie management is om vaardigheden en kennis van de medewerkers optimaal te benutten. De medewerkers worden gecoacht en voeren feedbackgesprekken met de leidinggevende. 'taakvolwassenheid' zal hierbij centraal staan. In de 'taakvolwassenheid' komt ook de aanspreekcultuur naar voren. Belangrijke aspecten zijn:

- passie voor klant en werk
- ontplooiing van de medewerkers (taak- en functieroulatie).
- juiste medewerker op de juiste plek.
- prettig en efficiënt werken.
- elkaar aan durven spreken op gedrag.
- stimuleren van opleidingen

Univé Samen vergoedt kosten van opleiding die noodzakelijk zijn voor het vervullen van de huidige functie. Voor het volgen van een opleiding wordt een studieovereenkomst met de medewerker opgesteld. De leidinggevende evalueert met de medewerker de effectiviteit van de gevolgde scholing tijdens het functioneringsgesprek. De leidinggevende zoekt, in overleg met medewerker, naar een passende oplossing als de medewerker onvoldoende presteert. Aanvullende scholing, coaching, bijsturing of een andere functie binnen of buiten de organisatie kunnen hierbij aan de orde komen. De leidinggevende beoordeelt de medewerker op verschillende aspecten tijdens het jaarlijkse beoordelingsgesprek.

Het competentie management kent geen (variabele) beloning in de vorm van cursussen en trainingen als tegenprestatie voor het presteren van een medewerker.

6. De Beloning

6.1. Vormen van beloning

Univé Samen heeft gekozen voor een systeem van vaste beloning en beperkte variabele beloning.

Vaste beloning

De beloning van de medewerkers bestaat uit de volgende vormen: salaris, 13^e maand, onkostenvergoedingen en personeelsregelingen zoals omschreven in de Personeelsgids.

De beloning van de Raad van Bestuur bestaat uit de volgende vormen: salaris, 13^{de} maand en onkostenvergoedingen. De Raad van Bestuur kan aan dezelfde personeelsregelingen deelnemen als een medewerker zoals omschreven in de Personeelshandboek.

Het salaris is een vaste beloningscomponent. De salarissen worden verhoogd zoals omschreven in de CAO voor zover het de CAO-gebonden (collectieve) loonsverhogingen betreft. Daarnaast vinden individuele loonsverhogingen (periodieken) plaats op basis van de beoordeling. Onderdeel van het vaste salaris is een jaarlijkse vakantietoeslag.

De 13e maand wordt in de maand december uitbetaald en is een vaste beloningscomponent. Wanneer het dienstverband in het voorgaande boekjaar een vol jaar heeft geduurd, betreft het een jaarlijkse uitkering ter grootte van een extra maandsalaris. Medewerkers die geen vol jaar hebben gewerkt krijgen een uitkering naar rato.

Univé Samen kent een reiskostenvergoeding woon-/werkverkeer. De hoogte van deze vergoeding is in overeenstemming met het door de fiscus toegestane forfait voor toegestane reiskostenvergoeding. Medewerkers die in het kader van hun functie-uitoefening - anders dan voor woon-werkverkeer - dienen te reizen, kunnen de kosten daarvan vergoed krijgen. Een medewerker van Univé Samen kan voor een vergoeding van zijn zakelijke mobiele telefoonkosten en/of zakelijke vaste telefoonkosten in aanmerking komen.

Variabele beloning

Raad van Bestuur

Leden van de Raad van Bestuur krijgen geen variabele beloning.

Overige medewerkers

Univé Samen kent de volgende vormen van variabele beloning voor medewerkers:

- Een individuele bonus te doen van maximaal. € 1.000,- netto per jaar met een absoluut maximum voor alle FTEs tezamen van € 7.500 per jaar;
- Een collectieve bonus aan alle medewerkers te doen van max. € 500,- bruto per jaar.

Een medewerker komt alleen voor een individuele bonus in aanmerking bij een beoordeling goed of uitstekend en dat blijkt uit zijn of haar R&O formulier over het desbetreffende jaar.

Bij de beoordeling van de prestaties van een medewerker voor het toekennen van een bonus worden zowel financiële als niet-financiële criteria gehanteerd. De variabele beloning wordt per medewerker voor ten minste 50% gebaseerd op niet-financiële criteria.

De collectief toegekende bonus wordt na rato van het dienstverband toegekend.

De individueel en collectieve bonus wordt bij bestuursbesluit toegekend.

Univé Samen conformeert zich aan de wettelijke regeling hetgeen inhoudt dat per werknemer het totaal van toegekende bonussen (individueel en collectief) het wettelijk maximum van 20% niet overschrijdt.

6.2. Regelingen met het karakter van een vaste beloning

Autoregeling

Univé Samen kent een functie gerelateerde autoregeling. Dit is vastgelegd in Regeling auto Univé Samen.

Personeelsregeling

In de vorm van secundaire arbeidsvoorwaarden kent Univé Samen diverse personeelsregelingen die zijn opgenomen in de Personeelshandboek. Het betreft hier allen vaste beloningen.

Vergoedingen

Voor de leden van de Raad van Commissarissen gelden er vaste vergoedingen per jaar. De vergoedingen zijn opgesteld in relatie met taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden. Daarnaast kunnen zij een reiskostenvergoeding ontvangen. Kosten van cursussen en opleidingen opgenomen in een goedgekeurd opleidingsplan worden vergoed. De vergoeding voor de Raad van Commissarissen wordt vastgesteld door de Ledenraad op basis van een voorstel van de Raad van Commissarissen.

Ontslagvergoedingen

Vertrekvergoedingen zijn – indien van toepassing - beperkt tot maximaal één vast jaarsalaris (inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering) voor leden van de Raad van Bestuur.

Vertrekvergoedingen voor medewerkers niet zijnde leden Raad van Bestuur kunnen worden vastgesteld conform een beëindigingsovereenkomst met wederzijds goedvinden.

Het beloningsbeleid regelt dat Univé Samen slechts een vertrekvergoeding uitkeert, indien deze samenhangt met in de loop der tijd gerealiseerde prestaties. Er wordt geen vertrekvergoeding uitgekeerd indien sprake is van:

- voortijdige beëindiging van de arbeidsrelatie op initiatief van een werknemer, tenzij dit het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever;
- ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer in de vervulling van zijn/haar functie of
- falen van de onderneming indien de werknemer het dagelijks beleid van Univé 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 18 RBB eveneens van toepassing op het toekennen van de vertrekvergoeding. Bij het vaststellen van de vergoeding houdt Univé Samen rekening met het voldoen aan de prudentiële eisen (o.a. solvabiliteit/liquiditeit). Daarnaast kan het voorkomen dat Univé Samen 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 (artikel 673 WWZ zoals dat met ingang van 1 juli 2015 zal komen te luiden) te omvatten.

6.3. Benchmark

Om een marktconforme beloning te kunnen garanderen zijn de functies van de Raad van Bestuur gebenchmarked. De resultaten zijn vastgelegd, besproken en vastgesteld in de Remuneratiecommissie.

In deze benchmark zijn de functies op het gebied van primaire en secundaire (variabele beloning, pensioen, auto en onkostenvergoeding) beloning vergeleken met vergelijkbare functies uit de markt Zakelijke Dienstverlening en specifiek met bestuurders van andere Regionale Univé's.

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

6.4. Inhuur en uitbesteding

Het kan nodig zijn om met personen een overeenkomst van opdracht af te sluiten in plaats van een arbeidsovereenkomst. De met deze personen af te spreken beloning dient tegen marktconforme uurtarieven plaats te vinden en met inachtneming van de bepalingen in dit beloningsbeleid en relevante wet- en regelgeving.

7. Publicatie

In bijlage 2 staat een samenvatting van de communicatie en overlegvormen over dit beleid.

Univé Samen neemt³ in haar bestuursverslag een beschrijving op van haar beloningsbeleid en maakt deze beschrijving ook op haar website openbaar. In de beschrijving staat het jaarlijks aan natuurlijke personen werkzaam onder haar verantwoordelijkheid uitgekeerde bedrag aan variabele beloningen.

³ Zie art 1:120 Wft

Bijlage 1: Risicoanalyse beloningsbeleid (2018)

Univé Samen is een onderlinge verzekeraar in het werkgebied Drenthe en Oostellingwerf. Univé Samen streeft geen maximale winst na, maar onze doelstelling is primair om het belang van onze leden en klanten zo goed mogelijk te behartigen. Overwinsten komen in de vorm van premierestitutie ten goede aan de leden. Univé Samen kent een beperkte vorm van variabele beloning voor medewerkers kan in zeer beperkte mate (max. € 500 collectief of max. €1.000 individueel) worden toegekend.

Identificatie van risico's

Univé Samen heeft in kaart gebracht wat de mogelijke risico's zijn die samenhangen met het beloningsbeleid, op het gebied van aantasting soliditeit van de onderneming, de zorgvuldige behandeling van klanten, resp. de werving en het behoud van personeel. Aan de hand van de vragen zijn de risico's geïdentificeerd die specifiek gelden voor Univé Samen.

	Risicovragen	Antwoorden
1	Bevat het beloningsbeleid van Univé Samen beloningsbestanddelen (alle vormen daaronder te verstaan) die een risico vormen voor de financiële positie van Univé Samen?	Het beloningsbeleid kent een zeer beperkte variabele beloning met een individueel en collectief maximum van € 7.500 per jaar. Dit bedrag is geen risico voor de financiële positie van Univé Samen. .
2	Is het beloningsbeleid marktconform alsmede passend voor Univé Samen?	Ja, naar de laatste inzichten wel.
3	Is het beloningsbeleid duurzaam, bestendig en gematigd?	Ja, uit evaluaties is dat gebleken.
4	Worden individuele én bedrijfsdoelen gesteld?	Naast bedrijfsdoelen, worden ook individuele doelen gesteld. Dit kan van invloed zijn op de toekenning van periodieken en variabele beloning.
5	Bevat het beloningsbeleid algemene (prestatie)criteria waardoor gewenst gedrag van medewerkers kan worden bevorderd?	Beoordeling vindt plaats op basis van collectieve doelen, afdelingsdoelen en persoonlijke doelen.
6	Zijn er naast financiële ook niet-financiële prestatiecriteria	Bij de individuele beoordeling i.v.m. toekenning periodieken worden financiële en niet-financiële criteria gehanteerd.
7	Bevat het beloningsbeleid criteria waardoor mogelijk het eigen belang van de medewerker/bestuurder zwaarder weegt dan het belang van de klant?	Nee
8	Is het mogelijk dat medewerkers in klantadviesfuncties omzet/volume verkiezen boven het belang van de klant?	Beoordeling vindt plaats op basis van collectieve doelen, afdelingsdoelen en persoonlijke doelen. Medewerkers krijgen geen omzet-gerelateerde variabele beloning
9	Is het mogelijk dat medewerkers in klantadviesfuncties bepaalde producten verkiezen met het oog op een hogere bonus?	Beoordeling vindt plaats op basis van collectieve doelen, afdelingsdoelen en persoonlijke doelen. Medewerkers krijgen geen omzet-gerelateerde variabele beloning
10	Is het mogelijk dat medewerkers in mid-office of back-office snelheid verkiezen boven zorgvuldigheid?	Beoordeling vindt plaats op basis van collectieve doelen, afdelingsdoelen en persoonlijke doelen. Er bestaat geen relatie tussen snelheid van afdoening beloning.

11	Zijn er beloningsbestanddelen voor medewerkers schade-afhandeling die ertoe zouden kunnen leiden dat medewerkers minder schade uitkeren of schade afwijzen?	Beoordeling vindt plaats op basis van collectieve doelen, afdelingsdoelen en persoonlijke doelen. Medewerkers krijgen geen beloning die is gerelateerd aan minder schade toekennen of schade afwijzen.
12	Zijn er concrete beoordelingscriteria, die SMART zijn geformuleerd?	Met medewerkers worden R&O afspraken gemaakt met Smart geformuleerde doelstellingen.
13	Is het beloningsbeleid toereikend om geschikte medewerkers aan te trekken en te behouden?	Ja in principe wel, marktconforme beloning.

Analyse van risico's

De risico's moeten op dezelfde wijze worden gescoord zoals omschreven in ons risicomangementbeleid. Dit zorgt voor eenduidigheid en samenhang. Hieronder staat een omschrijving van de kans- en impactklassen.

Score	Kleur	Omschrijving kansklasse
1	Laag	De kans dat het risico zich voordoet is KLEIN, Het risico zal zich naar verwachting binnen 5 jaar waarschijnlijk niet voordoen.
2	Midden	De kans dat het risico zich voordoet is GEMIDDELD. Het risico zou zich naar verwachting binnen 5 jaar voor KUNNEN doen. Indicatie: groter dan 35%, maar kleiner dan 65% kans dat het risico zich voordoet.
3	Hoog	De kans dat het risico zich voordoet is GROOT. Het risico zal zich naar verwachting binnen 5 jaar VRIJWEL ZEKER voordoen. Indicatie: groter dan 65% kans dat het risico zich voordoet.
		Omschrijving gevolgklasse
1	Laag	Beperkte financiële schade meer dan € 50.000 maar lager dan € 250.000 en/of beperkte negatieve publiciteit zonder noemenswaardige imagoschade als gevolg
2	Midden	Grote financiële schade meer dan € 250.000 maar lager dan € 1.000.000 en/of negatieve publiciteit met zware imagoschade als gevolg
3	Hoog	Zeer grote financiële schade: groter dan € 1.000.000 en/of langdurige negatieve publiciteit met zware imagoschade als gevolg

Let op: de impact wordt gemeten in zowel geld als imagooverlies. De financiële gevolgen van een scenario kunnen beperkt zijn maar als het scenario langdurige negatieve publiciteit tot gevolg heeft dan kan dit leiden tot een hoge impactscore.

Risico	Score	Toelichting
Het beloningsbeleid leidt tot onverantwoord hoge kosten waardoor de continuïteit van de onderneming in gevaar komt	1 x 1 = 1	Univé Samen heeft een functie- en waarderingssysteem (zie hiervoor: § 3.2). De personeelskosten worden jaarlijks begroot. Er is sprake van vaste beloning, periodieken worden toegekend op basis van beoordeling op financiële en niet-financiële criteria. In de begroting wordt -waar mogelijk- rekening gehouden met eventuele vertrekvergoedingen. In de maand/kwartaalrapportages worden de personeelskosten bewaakt. Jaarlijks wordt het beloningsbeleid geëvalueerd door RvB en RvC.
Het beloningsbeleid voldoet niet aan wet- en regelgeving	1 x 1 = 1	Univé Samen toetst het beloningsbeleid periodiek aan wijzigingen in wet- en regelgeving. In 2018 heeft een update plaatsgevonden i.v.m. vervallen RBB 2014.
Het beloningsbeleid leidt tot verkoop van de producten waar de klant geen behoefte aan heeft	1 x 1 = 1	Medewerkers ontvangen geen variabele beloning gerelateerd aan de verkoop van producten. De beoordeling (i.v.m. toekenning van periodieken) vindt plaats op financiële en niet-financiële criteria.
RvB en RvC beschikken over onvoldoende informatie om de naleving van het beloningsbeleid te kunnen evalueren	1 x 1 = 1	De RvB gaat over de beloning van medewerkers en heeft goed inzicht in de naleving van het beloningsbeleid.
Medewerkers op sleutelposities verlaten de organisatie omdat zij vinden dat zij onvoldoende beloond worden	1 x 1 = 1	In de afgelopen jaren is niet gebleken dat medewerkers op sleutelposities Univé Samen hebben verlaten om redenen van onvoldoende beloning.
Bestuurders verlaten de organisatie omdat zij vinden dat zij onvoldoende beloond worden	1 x 1 = 1	De RvC stelt de bezoldiging van de bestuurders vast. De kans dat bestuurders Univé Samen verlaten vanwege onvoldoende beloning is gering.
Commissarissen verlaten de organisatie omdat zij vinden dat zij onvoldoende beloond worden	1 x 1 = 1	In de afgelopen is niet gebleken dat commissarissen vinden dat de beloning niet passend is.
De organisatie heeft moeite om goede kwalitatieve medewerkers te vinden vanwege haar beloningsbeleid	1 x 1 = 1	Univé US hanteert een markconforme beloning. De kans dat het lastig is goede kwalitatieve medewerkers te vinden vanwege de (hoogte van de) beloning, blijft aanwezig.

Bijlage 2: Overzicht communicatie en overleg

Onderwerp	Betrokkenen/verantwoordelijken	Frequentie
Planning & controlcyclus		
Remuneratierapport	Remuneratiecommissie	Jaarlijks
Jaarverslag Univé Samen	RvC (incl. Remuneratiecommissie), RvB	Jaarlijks
Accorderen begroting personeelskosten	RvB en RvC	Jaarlijks
Beloningsbeleid (effectiviteit)		
Beloningsbeleid goedkeuren	RvC	periodiek
Beloningsbeleid evalueren	RvB en Remuneratiecommissie	Jaarlijks
Beoordelen effectiviteit maatregelen	RvB en Remuneratiecommissie	Jaarlijks
Herzien/actualiseren Personeelsgids	RvB	Jaarlijks
Beloningsbeleid (uitvoeringsafspraken)		
Vergoeding voor RvC	RvC (voorstel) RvC (besluit)	Incidenteel
Bepalen beloning RvB	Remuneratiecommissie	Jaarlijks
Functioneringsgesprek RvB	Remuneratiecommissie	Jaarlijks
In incidentele gevallen een extra beloning toekennen aan RvB	RVC	Incidenteel
In incidentele gevallen een extra beloning toekennen aan personen anders dan RvB	RVB	Incidenteel

Bijlage 3: Beloningsbeleid en normenkader

Op te vragen bij de Manager Risk & Compliance van Univé Samen.