

Beloningsbeleid Univé Stad en Land

Apeldoorn, december 2016

Coöperatie Univé Stad en Land U.A.

Univé Stad en Land Brandverzekeraar N.V.

Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
1.1. Uitgangspunten.....	3
1.2. Normenkader bij het opstellen van het beleid	4
2. Governance beloningsbeleid	5
2.1. Algemeen.....	5
2.2 Directie Team (DT) taken en verantwoordelijkheden	5
2.3 Raad van Commissarissen (RvC)	5
2.4 Risk Management.....	6
2.5 Compliance.....	7
2.6 Internal Audit	8
2.7 HR.....	8
2.7 Identified Staff.....	8
3 Grondbeginselen	10
3.1 Visie van CUSL en USLB op belonen	10
3.2 Grondbeginselen van het beloningsbeleid	10
3.3 Beloningsbeleid en klant- en ledenbelang centraal.....	10
3.4 Beloningsbeleid en wet- en regelgeving.....	11
3.5 Beloningsbeleid en risicobeheersing.....	11
3.6 Beloningsbeleid in lijn met bedrijfsstrategie	11
3.7 Afwijkingen van het beleid	11
4 Inhoudelijke bepalingen.....	13
4.1 Geen variabele beloning.....	13
4.2 Arbeidsvoorwaarden Directieteam	13
4.3 Arbeidsvoorwaarden sleutelfunctionarissen en medewerkers	13
4.4 Bepalingen voor alle medewerkers	14
4.5 Vaste beloning	14
4.6 De pensioenregeling.....	14
4.7 Uitdiensttreding en vertrekvergoeding.....	15
4.8 Afspraken over exit regeling Bestuur;	15
4.9 Raad van Commissarissen.....	16
4.10 Ledenraad.....	16
4.11 Jaarlijks Evaluatie	17

1. Inleiding

Het bestaansrecht, de strategie van de coöperatie Univé Stad en Land U.A. (hierna te noemen CUSL) en de naamloze vennootschap Univé Stad en Land Brandverzekeraar N.V. (hierna te noemen USLB) is verwoord in de DNA-kaart. Hierin is weergegeven dat het bereikbare doel van Univé Stad en Land voor de komende jaren als volgt is vastgesteld:

Onze ambitie is, dat particulieren en ondernemers Univé zien als een baken van vertrouwen in de financiële markt, dat haar leden helpt bij het organiseren van zekerheden.

Het Directieteam heeft de volgende visie geformuleerd:

De visie die centraal staat is de visie van CUSL en USLB. Als Regionale Univé's hebben we afgesproken dat we met elkaar gaan zorgen dat de klant echt centraal komt te staan. We gaan niet concurreren op prijs en product, maar op de klantbeleving. Daarin kunnen we ons onderscheiden.

Binnen het uitgangspunt **cultuur** staan samen en dichtbij voorop. Als Directieteam willen wij tijd en aandacht aan de medewerkers schenken, laagdrempelig zijn en benaderbaar. Dus geen dichte deuren. En het belangrijkste: wij willen aanspreekbaar zijn. We roepen de medewerkers op om te komen met zaken die ervoor zorgen dat de klant nog beter geholpen wordt en waardoor de medewerker nog beter zijn werk kan doen.

Ambities realiseer je alleen door gepassioneerde en vitale medewerkers te behouden en aan te trekken. Dat is één van de pijlers van het beloningsbeleid. Het beloningsbeleid is gebaseerd op de aard van haar activiteiten (regionale brandverzekeraar/bemiddelaar), het risicomijdend risicoprofiel en onder meer de wens om het klantbelang centraal te stellen. Bij het opstellen van het beloningsbeleid is rekening gehouden met de maatschappelijke ontwikkelingen over (beheerst) belonen en relevante wet- en regelgeving hierover.

1.1. Uitgangspunten

Bij het opstellen van het beloningsbeleid voor CUSL en USLB zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- de beloning moet ondersteunend zijn aan de strategie;
- de beloning moet marktconform en maatschappelijk acceptabel zijn;
- de beloning van een medewerker weerspiegelt zijn kennis, ervaring, competenties, prestaties en organisatorische verantwoordelijkheid;
- het beloningssysteem moet transparant en eenvoudig zijn;
- het beloningssysteem moet voldoen aan geldende wet- en regelgeving;
- het beloningsbeleid moet gewaardeerd worden door de medewerkers;

- het beloningsbeleid is gebaseerd op vaste beloning van medewerkers en DT;
- het beloningsbeleid is in lijn met de gekozen koers zoals geformuleerd in de governance notitie.

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):

- Wet op het financieel toezicht (Wft), Besluit prudentiële regels Wft (Bpr), het Besluit Gedragstoezicht financiële ondernemingen Wft (Bgfo)
- Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen (Wbfo)
- Guidelines on Remuneration Policies and Practices” van CEBS (“CEBS-guidelines”) en de richtsnoeren van EIOPA (ESMA);
- Burgerlijk Wetboek;
- CAO-bepalingen;
- Regeling Beheerst beloningsbeleid (Rbb);
- Nederlandse Corporate Governance Code.

2. Governance beloningsbeleid

2.1. Algemeen

Dit beloningsbeleid is van toepassing Univé Stad en Land met al haar medewerkers inclusief bestuurders, leden van de Raden van Commissarissen en de leden van de Leden Raad. Formeel is er sprake van separaat beleid voor de Coöperatie Univé Stad en Land U.A., inclusief de dochterondernemingen Univé Stad en Land B.V. (hierna te noemen USL), Univé Stad en Land Organisatie B.V. (hierna te noemen USLO), Stad en Land Participaties B.V. én voor haar dochteronderneming Univé Stad en Land Brandverzekeraar N.V. (USLB), mede omdat deze entiteiten over een eigen inrichting van de governance beschikken. Materieel is de inhoud van het beleid echter gelijkloend.

Zowel CUSL als USLB maken bij de uitvoering van hun werkzaamheden (inclusief de sleutelfuncties compliance en risk) gebruik van werknemers die in dienst zijn bij (USLO) via een constructie van inlening. Dit brengt met zich mee dat zij geen rechtstreekse zeggenschap hebben over de wijze van beloning van het personeel dat zij inlenen. Dit is voorbehouden aan USLO als formele werkgever. Omdat CUSL en USLB expliciet wensen te handelen in de geest van de wet, is op hun verzoek in de overeenkomst van inlening een artikel opgenomen waarin wordt bepaald dat USLO de werknemers die zij uitleent aan CUSL en USLB zal belonen conform dit beheerst beloningsbeleid.

In het navolgende dient, daar waar gesproken wordt over het Directieteam (DT) of de Raad van Commissarissen (RvC), gelezen te worden het DT of de RvC van de CUSL en/of USLB.

Vaststelling van en wijzigingen op het beloningsbeleid worden door het DT formeel vastgesteld met inachtneming van de hieronder weergegeven taken en verantwoordelijkheden van de op het beloningsbeleid betrokken afdelingen:

2.2 Directie Team (DT) taken en verantwoordelijkheden

Het DT is integraal eindverantwoordelijk voor het beloningsbeleid en ziet erop toe dat het beloningsbeleid zorgvuldig, beheerst en duurzaam is. Dit beleid is in lijn met de strategie en risicobereidheid, doelstellingen en waarden van CUSL en USLB en houdt rekening met de lange termijn belangen en het maatschappelijk draagvlak. Rapportages van Risk Management, IA en Compliance worden integraal verstrekt aan de RvC.

2.3 Raad van Commissarissen (RvC)

De Raden van Commissarissen van zowel de CUSL als USLB hebben een belangrijke verantwoordelijkheid voor het beloningsbeleid in de onderneming. Ter verhoging van de effectiviteit

van het toezicht hebben de beide Raden van Commissarissen een HR-commissie ingesteld. De HR-commissie, die in beginsel bestaat uit de beide voorzitters van de RvC's, bereidt de lange termijnvisie voor wat betreft het beloningsbeleid voor en beoordeelt de individuele DT-leden op hun functioneren. In het Reglement RvC is hierover het volgende opgenomen:

De Raad van Commissarissen heeft in het kader van het beleid inzake beloning de navolgende taken:

- a) uitvoeren, waaronder begrepen het vaststellen van de bezoldiging en verdere arbeidsvoorwaarden van een lid van het Directieteam;
- b) evalueren van het door de Ledenraad van de Coöperatie Univé Stad en Land U.A. vastgestelde beloningsbeleid ten aanzien van de leden van het Directieteam;
- c) goedkeuren van de beginselen van het beloningsbeleid voor de overige medewerkers;
- d) jaarlijks bespreken van de hoogste variabele inkomens, voor zover daar binnen het gestelde beleid nog sprake van zou zijn;
- e) erop toezien dat eventuele variabele beloningen passen binnen het vastgestelde beloningsbeleid;
- f) uitoefenen van zijn discretionaire bevoegdheid om variabele beloningen van de leden van het Directieteam aan te passen als deze naar zijn oordeel leidt tot onbillijke of onbedoelde uitkomsten;
- g) uitoefenen van zijn discretionaire bevoegdheid om variabele beloningen van de leden van het Directieteam terug te vorderen, indien deze is toegekend op basis van onjuiste (financiële) gegevens.

Een nadere uitwerking hiervan is beschreven in het reglement van de HR-commissie.

CUSL en USLB dragen zorg voor een jaarlijkse publicatie in het jaarverslag en op de website van Univé Stad en Land, waarop in verkorte vorm verantwoording wordt afgelegd betreffende de uitgekeerde beloningen binnen CUSL en USLB.

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

- Risk Management functie: risicoanalyse, vaststellen van beheersmaatregelen en monitoren van de beloning ten opzichte van het risicoprofiel.
- Compliance functie: monitoren van opzet bestaan en werking van het beloningsbeleid.
- Interne Audit functie: verstrekken van assurance aan DT en RvC (uitbested in Univé formuleverband).
- Afdeling HR: voorbereiding, ontwikkeling en evaluatie beloningsbeleid.

2.4 Risk Management

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

- Het periodiek (minimaal twee jaarlijks) faciliteren van een risicoanalyse zowel op het beleid als afwijkingen van het beleid. De RvC wordt jaarlijks door Risk Management geïnformeerd over de risicoanalyse van het beloningsbeleid;

- Analyseren van de effecten van de 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 beloningsregeling op het risicoprofiel door middel van een risicobeheersingssysteem;
- Gezamenlijk met de Compliance functie uitvoeren van een risicoanalyse bij een (voorgenomen) besluit over een 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;
- In geval van conflicten met het Directieteam: middels een in het statuut beschreven escalatieprocedure toegang tot de interne toezichthouder/RvC's;
- De risicomangementfunctie rapporteert per kwartaal en heeft een rechtstreekse rapportagelijijn naar zowel het directieteam als de beide Raden van Commissarissen. De risicomangement rapportage wordt eenmaal per kwartaal opgesteld door de risicomangementfunctie. De risicomangementfunctie rapporteert minimaal alle potentieel materiële risico's aan het directieteam en de risk- en auditcommissie van de RvC. Tevens rapporteert hij over de overige specifieke risicogebieden waaronder Beheerst Belonen, zowel op eigen initiatief als op verzoek van het directieteam of de risk- en auditcommissie.

2.5 Compliance

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

- Het periodiek (minimaal twee jaarlijks) 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 opzet, bestaan en werking van het beloningsbeleid;
- Het (risico gebaseerd) monitoren van de mate van compliant zijn van CUSL en USLB met de genoemde regelgeving op het gebied van beloningsbeleid;
- Gezamenlijk met de Risk Managementfunctie uitvoeren van een risicoanalyse bij een (voorgenomen) besluit over een 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;
- In geval van conflicten met het Directieteam: middels een in het statuut beschreven procedure toegang tot de interne toezichthouder/RvC's;
- De compliance functie rapporteert per kwartaal met betrekking tot beheerst belonen, en heeft een rechtstreekse rapportagelijijn naar zowel het directieteam als de beide Raden van Commissarissen.

2.6 Internal Audit

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

- Het periodiek (minimaal drie jaarlijks) uitvoeren van een audit naar de opzet, uitvoering en effecten van het beloningsbeleid van CUSL en USLB;
- De manager IA heeft eerst een rapportagelijijn naar de directie (Directeur Finance & Business Control) en dan naar de risico- en auditcommissie van de Coöperatie Univé Stad en Land UA en rapporteert vier maal per jaar.

2.7 HR

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

- Opstellen, uitvoeren, monitoren en evalueren van het beloningsbeleid, in lijn met relevante wet- en regelgeving;
- Afstemming met de Compliance functie over werking en naleving van het beloningsbeleid;
- Rapportage aan het Directieteam over de uitvoering van het beloningsbeleid;
- Gevraagd en ongevraagd advies aan het Directieteam.

Daar waar de Risk Managementfunctie, de Compliance functie en Interne Audit functie een controlerende taak hebben, worden die functies, naast hun bestaande taken en verantwoordelijkheden uit hoofde van de (onafhankelijke) uitoefening van hun functie, door de afdeling HR in het proces aangehaakt op relevante onderwerpen. 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.

2.7 Identified Staff

Definitie Identified Staff:

Medewerkers die behoren tot het hoogste management: *Medewerkers die tot het senior management (hoger management/ identified staff) behoren, maken altijd deel uit van de Identified Staff, tenzij wordt aangetoond dat een medewerker geen enkele invloed heeft op het management of de controlefuncties.*

Het betreft hier de volgende categorieën:

- Medewerkers die behoren tot het hoogste management
- Medewerkers die behoren tot het senior management (ook bij dochterondernemingen)
- Leidinggevende medewerkers in een controlefunctie (ook bij dochterondernemingen)

Daarnaast kunnen overige medewerkers vanwege hun functie binnen de organisatie tot de Identified Staff behoren. Deze groep wordt gedefinieerd aan de hand van het risicoprofiel van de verschillende

activiteiten en/of business lines binnen de organisatie, en de personen die hier binnen werkzaamheden uitvoeren. Ook medewerkers die niet tot het senior management behoren, maar wier activiteiten wél een materiële invloed uitoefenen op het risicoprofiel van de onderneming, behoren tot de Identified Staff. Bepaalde functietypen brengen meer risico met zich mee dan andere (Leidinggevende buitendienst/ Medewerker buitendienst). Tenslotte kunnen medewerkers wier beloningsstructuur prikkels genereren die sterke invloed hebben op het risicoprofiel van de onderneming deel uit maken van de Identified Staff.

Medewerkers die niet tot één van de eerder beschreven categorieën behoren, maar die een totale beloning ontvangen die er op duidt dat de medewerker een sterke invloed heeft op het risicoprofiel, behoren óók tot de Identified Staff.

De regelingen uit dit beleid zijn onverkort van toepassing op de groep medewerkers vallend onder de definitie identified staff uit de Regeling Beheerst Beloningsbeleid. Daarbij wordt opgemerkt dat de impact en het afbreukrisico van de functies behorend tot de categorie van Identified Staff zijn beschreven in de functiebeschrijvingen en objectief zijn gewaardeerd conform de waarderingsmethodiek die wordt gehanteerd voor CUSL en USLB. Binnen de jaarlijkse beoordelingscyclus vergewissen CUSL en USLB zich ervan dat de functies die kwalificeren als Identified Staff qua samenstelling van taken en verantwoordelijkheden in combinatie met het risicoprofiel passen binnen de definitie van Identified Staff.

3 Grondbeginselen

3.1 Visie van CUSL en USLB op belonen

CUSL en USLB hanteren een zorgvuldig, beheerst en op duurzaamheid gebaseerd beloningsbeleid dat past bij hun strategie, risicobereidheid, bedrijfsdoelstellingen en waarden en waarbij rekening wordt gehouden met de lange termijn belangen van de organisaties en het maatschappelijke draagvlak.

Het beleid bevordert naar het oordeel van CUSL en USLB een zorgvuldige klantbehandeling, bevat geen perverse financiële prikkels en moedigt niet aan tot het nemen van onaanvaardbare risico's die de soliditeit van de verzekeraar in gevaar kunnen brengen. 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 dit beloningsbeleid nader uitgewerkt.

3.2 Grondbeginselen van het beloningsbeleid

Uit de eerder genoemde visie worden onderstaande grondbeginselen afgeleid die de kern vormen van het beloningsbeleid:

1. CUSL en USLB zijn respectievelijk een bemiddelaar en (coöperatieve) verzekeraar zonder winstoogmerk die het klant- en ledenbelang centraal stelt. Zij hanteren het uitgangspunt dat hun medewerkers met competenties en houding bijdragen aan het centraal stellen van het klantbelang. Het beleid voorkomt het geven van financiële prikkels die leiden tot onzorgvuldige klantbehandeling;
2. Het beloningsbeleid voldoet aan wet- en regelgeving en richtlijnen van toezichthouders;
3. 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 CUSL en USLB aanvaardbaar zijn;
4. Het beloningsbeleid strookt met de in 2014 opgestelde governance notitie, bedrijfsstrategie, doelstellingen, waarden en lange termijn belangen van CUSL en USLB en behelst maatregelen die belangenconflicten moeten vermijden.

3.3 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 CUSL en USLB om zich in te zetten voor de belangen van leden en klanten en andere stakeholders.

3.4 Beloningsbeleid en wet- en regelgeving

Bij het opstellen van het beleid hebben CUSL en USLB rekening gehouden met het normenkader zoals genoemd in hoofdstuk 1.2. Daarnaast hebben CUSL en USLB maatregelen getroffen om blijvend te voldoen aan de wet- regelgeving die van toepassing is op het beloningsbeleid. Deze maatregelen zijn onder meer een periodieke evaluatie, monitoring door de compliance functie en het laten uitvoeren van audits.

3.5 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 CUSL en USLB aanvaardbaar zijn.

3.6 Beloningsbeleid in lijn met bedrijfsstrategie

Het beloningsbeleid bevordert de bedrijfsstrategie. Binnen CUSL en USLB wordt voor medewerkers één uniforme beoordelingssystematiek gehanteerd voor het resultaatgericht aansturen, ontwikkelen en beoordelen van medewerkers. Beoordeling vindt plaats op basis van ('SMART' omschreven) resultaat- en ontwikkelafspraken (kennis en competenties) die in lijn zijn met de bedrijfsdoelstellingen en de merkwaarden van CUSL en USLB. De systematiek van de R & O cyclus waarborgt een uniforme onderbouwing en toekenning van periodieken in lijn met de bepalingen in de CAO. Nadere uitwerking is vastgelegd in uitvoerige documentatie en middels kennisoverdracht vanuit HR naar het lijnmanagement in uitvoering gegeven. Jaarlijks vindt evaluatie van de werking plaats door HR in afstemming met het lijnmanagement middels een sessie per afdeling. Hierover wordt gerapporteerd aan het Directieteam. Beoordeling van leden van het Directieteam wordt conform het reglement HR-commissie uitgevoerd door de HR commissie van de RvC aan de hand van vooraf opgestelde integrale prestatie criteria.

Het beloningsbeleid ondersteunt de wens van CUSL en USLB om gekwalificeerde en deskundige medewerkers aan te trekken en te behouden om zo haar strategie en doelstellingen te kunnen verwezenlijken.

3.7 Afwijkingen van het beleid

Het beloningsbeleid zoals beschreven in dit document wordt geacht te voorzien in de in dit hoofdstuk beschreven beginselen. Hoewel CUSL en USLB in principe geen afwijkingen van dit beleid, in welke vorm of omvang dan ook toestaan, kunnen er zich situaties voordoen waarin de vastgestelde beginselen toch ontoereikend zijn. CUSL en USLB dienen zich in die situaties de ruimte voor te behouden om van het beleid af te wijken. Om dit op beheerste en verantwoorde wijze te kunnen doen, gelden daarbij de volgende uitgangspunten en werkwijze:

- Het betreft hier individuele én incidentele situaties.
- De geest van het Beloningsbeleid blijft leidend.
- Uitzonderingen zijn niet toegestaan voor: freelancers, uitzendkrachten of gedetacheerden.
- 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 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 (minimaal beschreven: objectieve onderbouwing, frequentie, vorm, voorwaarden van toekenning, motivering passendheid en risico's) aan bij zijn eindverantwoordelijke leidinggevende, tevens lid van het Directieteam, voorzien van advies van de afdeling HR.
- afwijkingen worden uitvoerig onderbouwd, waarbij tenminste wordt aangegeven op welke gronden de afwijking in lijn is met dit beleid en geen risico voor de klant of organisatie bevat. Deze motivatie wordt in onderstaande toetsing betrokken in het oordeel of een afwijking wordt toegestaan.
- De afdeling HR overlegt in alle gevallen met de Risk- en Compliance functie om de risico's van de afwijking te bepalen en eventuele beheersmaatregelen vast te stellen, en legt dit vast in een advies.
- De afdeling HR zal op basis van de eventueel ingediende gemotiveerde verzoeken beoordelen of er nadere kaders vereist zijn en daartoe een voorstel indienen bij het DT. Eventuele risico's en de beheersmaatregelen die die risk- en compliance functie hebben gesignaleerd maken daar deel van uit.
- het DT beslist over de afwijking, op basis van dit advies, en legt de motivatie vast.
- Het geheel aan eventuele afwijkingen in enig jaar wordt in het eerste kwartaal besproken in het DT
- Als sprake is van een incidentele afwijking dan is deze nooit groter dan 0,5 maandsalaris met een maximum van bruto EUR 5.000,-.
- Alle afwijkingen worden geregistreerd en gedocumenteerd door de afdeling HR.
- De Riskfunctie neemt de afwijkingen van het beleid mee in haar risicoanalyse.
- De compliance functie neemt de afwijkingen van het beleid mee in de monitoring ten aanzien van de werking van het beleid.

4 Inhoudelijke bepalingen

4.1 Geen variabele beloning

CUSL en USLB hebben gekozen voor een systeem van vaste beloning voor medewerkers en bestuurders. In het totale beloningsbeleid wordt geen variabele beloning toegekend, tenzij wordt voldaan aan de stringente uitzonderingsbepalingen zoals nader aangegeven in hoofdstuk 3.7. Dit is de belangrijkste “beheersmaatregel” als het gaat om het voorkomen van onzorgvuldige klantbehandeling door ongewenste financiële prikkels.

4.2 Arbeidsvoorwaarden Directieteam

De leden van het DT hebben een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd waarin is opgenomen dat het Basissalaris jaarlijks, voor het eerst met ingang 1 januari 2016, wordt aangepast met toepassing van de door het Centraal Bureau voor de Statistiek te publiceren reeks CAO-lonen per maand, inclusief bijzondere (niet zijnde variabele) beloningen, jaargemiddelden, volgens de standaard bedrijf indeling (SBI 1993) bedrijfsklasse Verzekeringswezen en pensioenfondsen (66, 1990 = 100). In het kader van gelijkwaardigheid van beide RvC's beschikken zowel CUSL als USLB over een bezoldigd bestuur. Afsproken is dat de loonkosten van een bestuurder op basis van 50/50 voor beide entiteiten wordt vastgesteld.

De collectieve (arbeidsvoorwaardelijke) regelingen, zoals deze van toepassing zijn op werknemers van USLO, zijn onverkort van toepassing op deze arbeidsovereenkomst, voor zover deze in de arbeidsovereenkomst niet anders zijn overeengekomen. Voorts geldt ten aanzien van de leden van het Directieteam:

- 30 tot 40 vakantiedagen;
- doorbetaling bij ziekte conform cao;
- deelname aan collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering;
- lease auto;
- vaste netto onkostenvergoeding ad €150 per maand voor kleine functie gerelateerde uitgaven.

4.3 Arbeidsvoorwaarden sleutelfunctionarissen en medewerkers

Op de arbeidsovereenkomsten van de sleutelfunctionarissen en medewerkers van USLO is de CAO voor het verzekeringsbedrijf (Binnendienst) van toepassing. De jaarlijkse indexering in deze CAO is daarmee ook van toepassing verklaard. Tevens conformeert USLO zich ook aan de onderdelen uit de CAO die niet algemeen verbindend zijn verklaard. Daarnaast zijn de secundaire arbeidsvoorwaarden en personeelsregelingen van CUSL en USLB van toepassing, welke in de Personeelsgids worden beschreven. Deze maken integraal deel uit van de individuele arbeidsovereenkomst (tenzij er andere afspraken zijn vastgelegd). De meeste regelingen die in de Personeelsgids worden beschreven

gelden voor alle medewerkers. Sommige zijn echter functie gebonden; zoals de onkostenvergoeding of de autoregeling.

4.4 Bepalingen voor alle medewerkers

Het beloningsbeleid 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 CUSL en USLB en van de klanten te waarborgen.

4.5 Vaste beloning

De medewerker ontvangt een vast maandsalaris en jaarlijks een vakantietoeslag en 13e maandsalaris. In de CAO zijn 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 medewerkers. Hierbij worden de bepalingen van de CAO omtrent toewijzen of onthouden van de periodiek gevolgd.

De periodieke verhogingen worden jaarlijks op 1 januari verstrekt mits de betrokken medewerker vóór 1 oktober van het voorgaande jaar een arbeidsovereenkomst met de werkgever had. De hoogte van de toegekende periodieke verhoging is afhankelijk van de salarisschaal waarin de medewerker is ingedeeld.

Vakantiedagen worden conform CAO en wet en regelgeving toegekend. Voor Full time medewerkers betekent dit maximaal 25 vakantiedagen, voor DT leden geldt het in de individuele arbeidsovereenkomst overeengekomen aantal vakantiedagen.

CUSL en USLB voeren een 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 CUSL en USLB in specifieke situaties, mits wordt voldaan aan de stringente uitzonderingsbepalingen zoals hiervoor in 3.7 nader aangegeven, in staat moeten zijn om de juiste mensen met de juiste competenties te kunnen aantrekken, binden en motiveren. Dit vormt immers een van de grondbeginselen van het beloningsbeleid.

4.6 De pensioenregeling

Alle medewerkers van USLO en bestuurders vallen onder de pensioenregeling van CUSL en USLB, 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, zoals maximering van het pensioengevend salaris vanaf 2015.

4.7 Uitdiensttreding en vertrekvergoeding

Het aannamebeleid van CUSL en USLB is er opgericht mensen aan zich te binden die de normen en waarden van CUSL en USLB onderschrijven. Het kan echter voorkomen dat medewerkers worden ontslagen of anderszins tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt overgegaan en deze medewerkers recht hebben op een vertrekvergoeding.

Vertrekvergoedingen voor individuele medewerkers niet zijnde bestuurders kunnen worden vastgesteld in een beëindigingsovereenkomst met wederzijds goedvinden. In geval van collectief ontslag kan een vertrekregeling worden opgenomen in een met werknemersorganisaties en ondernemingsraad overeengekomen sociaal plan.

Indien een vertrekvergoeding wordt uitgekeerd moet de hoogte van deze vergoeding in beginsel in relatie staan tot de tijdens het dienstverband gerealiseerde prestaties, waarbij tevens proportionaliteit in acht genomen dient te worden.

CUSL EN USLB keren geen vertrekvergoeding uit indien sprake is van:

- a. beëindiging van de arbeidsrelatie op initiatief van een werknemer, tenzij dit het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever;
- b. aantoonbaar ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer in de vervulling van zijn/haar functie.

Hiermee wordt gewaarborgd dat bij het toekennen van de ontslagvergoeding het “no reward for failure” principe wordt toegepast. Bij het vaststellen van de vergoeding houden CUSL en USLB rekening met het voldoen aan de prudentiële eisen (o.a. solvabiliteit/liquiditeit) alsmede met het effect van ongewenste financiële prikkels waardoor klantbelang, integere bedrijfsvoering en reputatie in het geding kunnen komen.

Indien CUSL en USLB gebonden worden aan rechterlijke uitspraken die op gespannen voet staan met dit beleid, volgt een evaluatie van het beleid waarbij in ieder geval de afdeling HR, de legal functie en de compliance- en riskfunctie tot de deelnemers behoren. HR brengt integraal advies uit aan het DT of en op welke punten het beleid moet worden herzien. In dat advies zijn in ieder geval de standpunten van de risk-compliance en legal functie herleidbaar verwerkt.

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 luiden) te omvatten.

4.8 Afspraken over exit regeling Bestuur;

De governance is dusdanig ingericht dat de leden van het DT zijn rechtstreeks in dienst bij zowel de Coöperatie Univé Stad en Land U.A. als bij Univé Stad en Land Brandverzekeraar N.V.. Dit brengt met zich mee dat beide Raden van Commissarissen een hoofdrol spelen bij aanstelling en ontslag, zoals ook door de wetgever beoogd.

Indien en voor zover de arbeidsovereenkomst tussen CUSL en USLB en bestuurder wordt beëindigd door middel van (I) opzegging van de arbeidsovereenkomst door CUSL en USLB 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 CUSL en USLB anders dan wegens een dringende reden, kennen CUSL en USLB aan Bestuurder ter zake van dat einde van het dienstverband een vergoeding toe (de "Contractuele Vergoeding"). De Contractuele Vergoeding is gelijk aan het Basissalaris minus het salaris inclusief emolumenten die Bestuurder heeft ontvangen over de periode dat hij, tijdens de opzegtermijn, niet heeft gewerkt. Een eventuele door de rechter vast te stellen billijke vergoeding en/of de door CUSL en USLB verschuldigde wettelijke transitie vergoeding uit hoofde van de per 1 juli 2015 in werking getreden Wet Werk en Zekerheid (hierna tezamen: de "Wettelijke Vergoeding") strekt in mindering op de Contractuele Vergoeding. Indien en voor zover de Contractuele Vergoeding minder bedraagt dan de Wettelijke Vergoeding zijn CUSL en USLB alleen de Wettelijke Vergoeding aan bestuurder verschuldigd. Indien en voor zover de Contractuele Vergoeding meer bedraagt dan de Wettelijke Vergoeding zijn CUSL en USLB alleen het meerdere boven de Wettelijke Vergoeding aan de Bestuurder verschuldigd tot het bedrag van de Contractuele Vergoeding.

Indien de arbeidsovereenkomst op een andere wijze dan hierboven onder (I) en (II) genoemd wordt beëindigd of eindigt, komt Bestuurder geen Contractuele Vergoeding toe. Contractuele Vergoeding is ook niet verschuldigd indien en voor zover Bestuurder geen aanspraak heeft op enige vertrekvergoeding uit hoofde van de nog in werking te treden Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen of uit hoofde van andere van toepassing zijnde wetgeving met die strekking.

4.9 Raad van Commissarissen

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

4.10 Ledenraad

Leden van de Ledenraad ontvangen een presentie vergoeding per vergadering. Daarnaast kunnen zij een reiskostenvergoeding ontvangen. De vergoeding voor de Ledenraad wordt vastgesteld door de Ledenraad op basis van een voorstel van de Raad van Commissarissen van CUSL zoals verwoord in de Statuten van de CUSL.

4.11 Jaarlijks Evaluatie

Beloningsbeleid en R&O cyclus zullen jaarlijks geëvalueerd worden door in ieder geval HR, het DT en de Risk- en Compliance functie.

Dit document is vastgesteld door het directieteam van de Coöperatie Univé Stad en Land U.A. en Univé Stad en Land Brandverzekeraar N.V. in december 2016.

Dit document is goedgekeurd door de Raden van Commissarissen van de Coöperatie Univé Stad en Land U.A. en Univé Stad en Land Brandverzekeraar N.V. in december 2016.

Apeldoorn, december 2016