

Nh 1816

Verzekeringen

Beloningsbeleid

Oktober 2017

Inhoud

1. Inleiding.....	2
2. Relevante wet- en regelgeving	2
4. Bestuur (directie)	3
5. Raad van Commissarissen.....	3
6. Medewerkers.....	3
7. Publicatie.....	5
8. Governance en toezicht.....	6

Beloningsbeleid

1. Inleiding

Dit beleidsdocument is opgesteld om duidelijkheid te verschaffen over het beloningsbeleid van Nh1816 Verzekeringen aan alle belanghebbenden.

Nh1816 wil, als coöperatieve verzekeringsmaatschappij, via het intermediair simple risk verzekeringen met een optimale kwaliteitsverhouding aanbieden aan particulieren, waarbij wordt gestreefd naar een actieve rendementsvolle samenwerking met het intermediair en naar continuïteit. Het beloningsbeleid dient deze missie/strategie van Nh1816 te ondersteunen.

Meer concreet is het beloningsbeleid erop gericht te zorgen voor een eerlijke en adequate beloning, zodat voldoende medewerkers met de juiste kwaliteiten kunnen worden aangetrokken en behouden. Bij het vaststellen van de beloning wordt logischerwijs vooral gekeken naar de beloningen die bij vergelijkbare functies door vergelijkbare organisaties worden gehanteerd. De uitwerking van het personeelsbeleid zou dan ook moeten resulteren in een marktconforme beloning.

Bij het vaststellen van het beloningsbeleid is ook met name rekening gehouden met de aanwezige prudentiële risico's en het voorkomen van onwenselijk gedrag. Het beloningsbeleid moet de integriteit en soliditeit van Nh1816 bevorderen met een focus op de lange termijn belangen en mag geen prikkels bevatten die afbreuk doen aan de verplichting om zich in te zetten voor de belangen van de verzekerden en andere belanghebbenden.

Met het oog hierop heeft Nh1816 Verzekeringen ervoor gekozen om in het geheel geen variabele beloning (meer) toe te passen. Nh1816 Verzekeringen biedt ook geen retentie-, exit- en welkomstpakketten aan.

2. Relevante wet- en regelgeving

In algemene zin zijn vooral artikel 3:10 en 3:17 van de Wet op het financieel toezicht (Wft) van toepassing. Deze artikelen schrijven voor dat verzekeraar een adequaat beleid voert dat een integere en beheerste uitoefening van zijn bedrijf waarborgt. In deel 1 van de Wft zijn verder aan aantal specifieke voorschriften voor financiële instellingen als een verzekeraar opgenomen.

Het Besluit prudentiële regels Wft (Bpr) bevat enkele bepalingen over dienstverlening van een financiële instelling aan haar eigen bestuursleden, commissarissen en medewerkers. Nh1816 heeft uitwerking gegeven aan deze bepalingen, onder andere door vaststelling van een Regeling ter voorkoming van belangenverstremgeling.

De verplichting om een beloningsbeleid te voeren dat niet aanmoedigt tot het nemen van onaanvaardbare risico's en dit beleid schriftelijk vast te leggen en te publiceren, is zowel opgenomen in het Bpr als in het Besluit Gedragstoezicht financiële ondernemingen (Bgf).

Specifiek op het gebied van het beloningsbeleid heeft DNB de Regeling beheerst beloningsbeleid Wft 2014 (Rbb) opgesteld.

Tot slot moet de cao van het verzekeringsbedrijf als (belangrijke) bron van regelgeving genoemd worden.

Vanzelfsprekend streeft Nh1816 ernaar om de van toepassing zijnde wet- en regelgeving na te leven. De ontwikkelingen qua regelgeving worden nauwgezet gevolgd (o.a. door de compliance officer) en zo nodig worden wijzigingen tijdig geïmplementeerd door aanpassing van het beleid.

4. Bestuur (directie)

Op grond van de statuten wordt de bezoldiging en verdere arbeidsvoorwaarden van de directie van Nh1816 Verzekeringen vastgesteld door de Raad van Commissarissen. Nh1816 kent geen afzonderlijke remuneratiecommissie, omdat haar Raad van Commissarissen slechts uit een drietal personen bestaat.

De voltallige Raad van Commissarissen overweegt eens per drie jaar welke bezoldiging en verdere arbeidsvoorwaarden worden toegekend, rekening houdend met de individuele overeenkomsten die met de respectievelijke directieleden tot stand zijn gekomen. Verder wordt rekening gehouden met het realiseren van doelstellingen en afspraken in de achterliggende periode, het inkomensniveau van vergelijkbare functies binnen de financiële sector en de verhouding tot het beloningsbeleid van de (overige) medewerkers.

In de individuele contracten met de directieleden is vastgelegd welke vergoeding dient te worden verstrekt bij ontslag. Bij nieuwe aanstellingen zal de vergoeding bij ontslag worden beperkt tot een maximum van eenmaal het jaarsalaris.

De Raad van Commissarissen draagt er voor zorg dat de bezoldiging en verdere arbeidsvoorwaarden van de directie in overeenstemming zijn met relevante wet- en regelgeving.

In het jaarverslag van Nh1816 wordt vermeld welke beloning is verstrekt aan de statutaire directie van Nh1816 Verzekeringen.

5. Raad van Commissarissen

Op grond van de statuten wordt de bezoldiging van de Raad van Commissarissen bepaald door de Algemene Vergadering. Gegeven de huidige structuur, betekent dat in de praktijk dat de beloning van de commissarissen wordt vastgesteld door het bestuur van de Stichting Administratiekantoor Noordhollandsche van 1816 (STAK), waarbij directievoorzitter van Nh1816 Verzekeringen en de president-commissaris zijn uitgesloten van deelname aan de besluitvorming.

Het bestuur van de STAK zorgt ervoor dat de bezoldiging van de commissarissen in overeenstemming zijn met relevante wet- en regelgeving. De toegekende beloning wordt jaarlijks gepubliceerd in het jaarverslag van Nh1816 Verzekeringen.

6. Medewerkers

6.1 Salaris (systematiek)

Nh1816 beschikt over een systeem van indeling van functies, ter bepaling van de minimale en maximale beloning per functie. Zowel de inschaling van alle functies (vastgelegd in een zogeheten functiematrix) als het minimum- en maximumsalaris per schaal zijn schriftelijk vastgelegd en inzichtelijk voor alle medewerkers.

Bij de aanstelling (hetzij bij indiensttreding, hetzij bij functiewijziging) stelt de directie het aanvangssalaris en de aanvangsschaal vast, op basis van de geschiktheid (kennis en ervaring) en leeftijd van de aan te stellen medewerker.

Vervolgens wordt eenmaal per jaar door de leidinggevende beoordeeld hoe een medewerker heeft gefunctioneerd o.a. in relatie tot eerder gemaakte afspraken. Deze beoordeling vormt het uitgangspunt voor de vraag of een periodieke verhoging kan worden toegekend. Bij presteren naar verwachting kan één salarisstap worden toegekend en bij presteren boven verwachting maximaal twee. Een salarisstap bestaat uit een bepaald bedrag aan salarisverhoging, afhankelijk van de functieschaal. Salarisstappen kunnen worden toegekend totdat het maximum van de functieschaal is bereikt.

Als daar aanleiding toe bestaat kan een medewerker op voorstel van zijn leidinggevende - hetzij bij bevordering naar een andere functie, hetzij naar een hogere schaal in dezelfde functie - door de directie worden ingedeeld in een hogere salarisschaal. Bij bevordering naar een hogere schaal wordt het salaris met een bepaald vast bedrag verhoogd.

Hiernaast worden de salarissen van de medewerkers periodiek aangepast op grond van de cao (Verzekeringsbedrijf). Dit gebeurt ook als dit in een voorkomend geval met zich meebrengt dat het maximum van een functieschaal wordt overschreden.

Conform de cao, keert Nh1816 aan haar medewerkers ieder jaar een 13^e maand uit. Hier zal alleen van worden afgezien, indien uitkering vanwege de bedrijfsresultaten niet verantwoord is. Hiernaast wordt een jaarlijkse vakantietoeslag uitgekeerd, ter grootte van 8% van het jaarsalaris (exclusief 13^e maand).

Alle beslissingen ten aanzien van de salariering van medewerkers worden genomen door de directie van Nh1816 Verzekeringen. In voorkomende gevallen kan de directie ook beslissen om bij wijze van uitzondering af te wijken van de gebruikelijke systematiek, mocht daar aanleiding voor bestaan.

Uit het voorgaande kan worden opgemaakt dat Nh1816 Verzekeringen alleen werkt met vaste beloning en dat variabele beloning niet voorkomt. Ook worden geen retentie-, exit- en welkomstpakketten verstrekt.

6.2 Overwerk

In verband met overwerk kunnen medewerkers die zijn ingedeeld in functieschaal 1 t/m 6 (rekening houdend met het bepaalde in de cao, het Personeelshandboek en de Regeling flexibele werktijden) aanspraak maken op vergoeding voor overwerk.

De vergoeding van het overwerk (in geld of tijd) wordt vastgesteld op basis van het aantal uren dat is overgewerkt en het uurloon van de betreffende medewerker, rekening houdend met de relevante bepalingen in de cao.

6.3 Reiskosten

In lijn met de fiscale regelgeving verstrekt Nh1816 aan haar medewerkers een netto vergoeding van reiskosten, gebaseerd op het fiscaal maximaal toegestane bedrag (2015: € 0,19 per kilometer).

Ten aanzien van de vaste reiskostenvergoeding wordt een maximale reisafstand van 50 kilometer (enkele reis) gehanteerd.

6.4 Overige arbeidsvoorwaarden

Alle werknemers kunnen gebruik maken van de mogelijkheid om Nh1816-producten af te sluiten tegen personeelscondities. Op de netto premie wordt een korting gegeven van 20%. Het bedrag na de korting is de waarde in het economisch verkeer¹, waarover vervolgens nog een korting van 20% (belastingvrij) wordt verleend. De maximale korting bedraagt € 500,- per jaar.

Ook kunnen werknemers bij Nh1816 een hypothecaire lening aanvragen. De voorwaarden zijn vastgelegd in een afzonderlijke regeling.

Tot slot kunnen medewerkers desgewenst gebruik maken van een collectieve ziektekostenverzekering en een collectieve Anw-hiaatverzekering.

6.5 Pensioen

Alle medewerkers van Nh1816 nemen verplicht deel aan de in de cao omschreven pensioenregeling, gebaseerd op geïndexeerd middenloon met een voorgeschreven percentuele eigen bijdrage.

6.6 Ontslagvergoedingen

Nh1816 Verzekeringen maakt met individuele medewerkers vooraf geen afspraken over een minimale, vaste of gemaximeerde ontslagvergoeding. Een eventuele vergoeding bij ontslag zal moeten worden vastgesteld op basis van het geldende Nederlands recht.

7. Publicatie

Zoals eerder vermeld, wordt in het jaarverslag van Nh1816 vermeld welke beloning is verstrekt aan het bestuur (de statutaire directie) en de Raad van Commissarissen. In het jaarverslag worden verder de meest belangrijke kenmerken van het algemene beloningsbeleid vermeld.

Het onderhavige document zal op de website worden geplaatst, zodat alle belanghebbenden daar kennis van kunnen nemen. Op grond van art. 1:125 Wft dient expliciet te worden vermeld hoeveel onder haar verantwoordelijkheid werkzame personen een totale jaarlijkse beloning van € 1 miljoen of meer ontvangen en welk bedrag de onderneming in totaal heeft uitgekeerd aan variabele beloningen. In het geval van Nh1816 zijn beiden nihil.

Op grond van de Regeling beheerst beloningsbeleid Wft 2014 (Rbb) heeft Nh1816 Verzekeringen de verplichting om jaarlijks bepaalde informatie te publiceren t.a.v. de groep medewerkers die haar risicoprofiel materieel beïnvloeden, de zogeheten Identified Staff.

Nh1816 Verzekeringen is van oordeel dat haar risicoprofiel feitelijk alleen materieel wordt beïnvloed door haar directieleden. In het jaarverslag wordt t.a.v. de statutaire directie reeds expliciet medegedeeld welke beloning is verstrekt. Naast de twee statutaire directieleden heeft Nh1816 nog één ander directielid. Diens salaris zal echter niet gepubliceerd worden, omdat deze informatie direct kan worden herleid naar diens persoon.

¹ Bij verzekeringen met een ingangsdatum voor 1 juni 2012 komen afwijkende regelingen voor.

8. Governance en toezicht

De directie van Nh1816 is verantwoordelijk voor de vaststelling en uitvoering van het beloningsbeleid.

De Raad van Commissarissen heeft de algemene beginselen van dit beloningsbeleid goedgekeurd en zal deze periodiek toetsen. De Raad van Commissarissen ziet verder nadrukkelijk toe op de uitvoering van het beloningsbeleid en zorgt ervoor dat tenminste eenmaal per jaar een onafhankelijke interne toetsing plaatsvindt ten aanzien van de tenuitvoerlegging en naleving van het beleid en procedures.

De compliance officer ziet toe op een correcte naleving van de geldende wet- en regelgeving en procedures en de interne audit functie ziet toe op de werkzaamheden van de compliance officer en op het beloningsbeleid als geheel.