

Nh1816

Verzekeringen

Beloningsbeleid

Publicatie website Juli 2026

Inhoud

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

Beloningsbeleid

1. Inleiding

Het beloningsbeleid is 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 gestreefd naar een marktconforme beloning. Bij het vaststellen van het beloningsbeleid is ook rekening gehouden met de aanwezige financiële 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.

2. Relevante wet- en regelgeving

Op dit beloningsbeleid zijn de volgende wet- en regelgevingen relevant:

- Wet op het financieel toezicht (Wft), artikelen 3:10 en 3:17;
- Besluit prudentiële regels Wft (Bpr);
- Besluit Gedragstoezicht financiële ondernemingen (Bgfo);
- Besluit beheerst beloningsbeleid Wft 2014;
- Solvency-II richtlijnen;
- CAO voor het verzekeringsbedrijf ;
- Europese Richtlijn Loontransparantie.

3. Bestuur

De bezoldiging en arbeidsvoorwaarden van het bestuur worden vastgesteld door de RvC. Dit is vastgelegd in het Bestuursreglement (artikel 1.3 en artikel 1.4) waarin wordt verwezen naar de statuten van de Coöperatie en de statuten van de Schadeverzekeringsmaatschappij.

Een deel van de beloning voor het Bestuur is variabel. Dit deel is maximaal 20% zoals ook in de wetgeving is vastgelegd. De variabele beloning draagt volgens de Raad van Commissarissen bij aan het creëren van een meer evenwichtige en duurzame structuur die de belangen van de leden, de financieel adviseurs en medewerkers behartigt.

In het jaarverslag van Nh1816 wordt vermeld welke beloning is verstrekt aan het Bestuur van Nh1816 Verzekeringen.

4. Raad van Commissarissen

De vergoeding van de commissarissen wordt vastgesteld door de Ledenraad. Dit is vastgelegd in het Reglement RvC (artikel 1.3 en artikel 1.4) waarin wordt verwezen naar de statuten van de Coöperatie en de statuten van de Schadeverzekeringsmaatschappij.

5. Medewerkers

5.1 Salaris (systematiek)

Nh1816 hanteert een transparante en gestructureerde salarissystematiek die aansluit op het gecertificeerde functie- en salarishuis. Deze systematiek is ontworpen om rechtvaardige, uitlegbare en marktconforme beloningen te waarborgen.

Elke functie binnen Nh1816 is ingedeeld in een salarisschaal met een vastgesteld minimum- en maximumsalaris. Bij indiensttreding of functiewijziging wordt het aanvangssalaris en de bijbehorende schaal vastgesteld door de leidinggevende in overleg met HR. Hierbij wordt gekeken naar de geschiktheid van de medewerker, op basis van diens kennis, ervaring en competenties in combinatie met de gevraagde functievereisten.

Aan het einde van het jaar beoordeelt de leidinggevende of het functioneren van de medewerker leidt tot een salarisverhoging per januari van het opvolgende jaar. Een eventuele salarisverhoging geldt alleen voor medewerkers die voor 1 oktober van het beoordelingsjaar in dienst waren.

5.2 Overwerk

In verband met overwerk kunnen medewerkers in bepaalde functieschalen, rekening houdend met het bepaalde in de cao en de medewerkersgids, aanspraak maken op vergoeding voor overwerk.

De vergoeding van het overwerk 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.

5.3 Reiskosten

In lijn met de fiscale regelgeving verstrekt Nh1816 aan haar medewerkers een netto vergoeding van reiskosten, gebaseerd op het fiscaal maximaal toegestane bedrag. Ten aanzien van de vaste reiskostenvergoeding wordt een maximale reisafstand van 50 kilometer (enkele reis) gehanteerd.

5.4 Overige arbeidsvoorwaarden

Alle werknemers kunnen gebruik maken van de mogelijkheid om Nh1816-producten af te sluiten tegen personeelscondities. De verzekering wordt provisie vrij aangeboden, aangevuld met een korting.

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

5.5 Pensioen

Alle medewerkers van Nh1816 nemen verplicht deel aan een collectieve pensioenregeling, gebaseerd op een beschikbare premieregeling.

6. Publicatie

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

Het onderhavige document is op de website geplaatst, zodat alle belanghebbenden daar kennis van kunnen nemen. Op grond van art. 1:120 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.

7. Governance en toezicht

Het Bestuur 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.

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.