

## **Beloningsbeleid Ansvar**

### **Inleiding**

Ansvar voert een beheerst beloningsbeleid conform de Wet op het financieel toezicht (Wft), dat strookt met de bedrijfsstrategie, doelstellingen en langetermijnbelangen van de organisatie. Het doel van het beloningsbeleid van Ansvar is:

- om medewerkers een eerlijke en marktconforme beloning te bieden die hen stimuleert tot betere prestaties en de ontwikkeling van hun vaardigheden, met het uiteindelijke doel gekwalificeerd personeel te hebben en te behouden; en
- gekwalificeerd personeel aannemen en behouden door het bieden van evenwichtige en stimulerende beloningen.

Het beloningsbeleid van Ansvar is erop gericht om de integriteit en soliditeit van de onderneming te bevorderen, met een focus op de langetermijnbelangen van de onderneming. Voorts is het beloningsbeleid zo opgesteld, dat er geen prikkels van uitgaan die afbreuk doen aan de belangen van de klanten en andere stakeholders van Ansvar.

Het beloningsbeleid van Ansvar omvat elke vorm van beloning en heeft betrekking op alle medewerkers binnen de organisatie, inclusief eventueel extern ingehuurd personeel.

### ***Relevante wet- en regelgeving***

Ansvar voert een beheerst beloningsbeleid dat in lijn is met de geldende wet- en regelgeving. Relevante bepalingen zijn onder meer opgenomen in de Wft en de onderliggende besluiten Besluit gedragstoezicht financiële ondernemingen (Bgfo) en Besluit prudentiële regels (Bpr). Daarnaast heeft De Nederlandsche Bank (DNB) de Regeling Beheerst Beloningsbeleid 2014 vastgesteld.

Voor Ansvar is voorts de CAO voor het Verzekeringsbedrijf van groot belang. Het beloningsbeleid is conform de hierin opgenomen bepalingen vastgesteld.

### **Beloningsstructuur**

#### ***Salaris***

Ansvar kent een salarisgebouw dat is gebaseerd op een indeling van functies met bijbehorende functieschalen. De functieschalen geven het bruto minimum- en maximumsalaris per maand bij een fulltime dienstverband weer. Bij aanstelling van een nieuwe medewerker wordt het aanvangssalaris vastgesteld op basis van onder meer leeftijd, opleiding en ervaring.

Indien medewerkers meer uren werken dan contractueel is vastgelegd, is sprake van overuren. Deze overuren worden – in lijn met hetgeen hierover in de CAO is bepaald – in aanvulling op het salaris uitbetaald. Daarnaast ontvangen sommige medewerkers ten behoeve van hun functie een lease auto dan wel een leasevergoeding.

Jaarlijks wordt de medewerker beoordeeld op diens functioneren. Deze beoordeling kan aanleiding geven voor een verhoging van het salaris. De beoordeling geschiedt op grond van per functie vastgestelde competenties, alsmede aan de hand van gemaakte afspraken met de medewerker. Deze afspraken zijn (overwegend) niet-kwantitatief van aard en bevatten geen prikkels die afdoen aan de belangen van klanten.

De salarisverhoging wordt gebaseerd op een vaste formule en begrensd door het maximum van de functieschaal. Op grond van de CAO vindt daarnaast een periodieke aanpassing (inflatiecorrectie) van de salarissen van de medewerkers plaats.

### ***Vakantiegeld***

Medewerkers van Ansvar ontvangen jaarlijks vakantiegeld in aanvulling op het salaris. Dit betreft 8% van 12 maal het bruto maandsalaris en wordt eenmaal per jaar uitgekeerd.

### ***13<sup>e</sup> maand***

Elke medewerker van Ansvar ontvangt bovendien jaarlijks een 13<sup>e</sup> maand-uitkering. Dit betreft een bedrag van eenmaal het bruto maandsalaris, welke aan het eind van het jaar wordt uitgekeerd. Deze uitkering is niet gerelateerd aan het functioneren en de prestaties van de medewerker.

De beloning van de directie wordt vastgesteld door de Raad van Commissarissen. Hierbij wordt gezorgd dat de beloning in lijn met wet- en regelgeving is. De bezoldiging van de leden van de Raad van Commissarissen wordt vastgesteld door de algemene vergadering van aandeelhouders.

### ***Pensioen***

Alle medewerkers nemen deel aan de collectieve pensioenregeling van Ansvar. Dit betreft een (geïndexeerde) middelloonregeling, waarbij de medewerker een procentuele eigen bijdrage van de pensioenpremie betaalt.

### ***Variabele beloning***

Ansvar kent geen variabele beloning in de zin van bonussen of andere vormen van prestatiegerelateerde beloningen voor directieleden, management of overige medewerkers. Tevens kent Ansvar geen retentie-, exit- en welkomstpakketten.

### ***Personeelscondities***

Medewerkers kunnen producten van Ansvar afsluiten tegen personeelscondities. Dit houdt in dat medewerkers korting krijgen op de premie van producten van de eigen organisatie. De voorwaarden hiervoor zijn vastgelegd. De medewerker is geenszins verplicht de producten van Ansvar af te sluiten, dit geschiedt op vrijwillige basis. Ten aanzien van leden van de Raad van Commissarissen, alsmede aan familieleden van beleidsbepalers en commissarissen, kunnen financiële diensten slechts verstrekt worden tegen gebruikelijke commerciële voorwaarden. Daarnaast bestaat voor alle medewerkers de mogelijkheid om gebruik te maken van de collectieve zorgverzekering.

## **Verantwoording**

Bovenstaande bevat een weergave van de uitgangspunten van het beloningsbeleid van Ansvar. Dit beleid is schriftelijk vastgelegd en hierin zijn de van toepassing zijnde normen uit de wet- en regelgeving en zelfregulering opgenomen. Het beloningsbeleid geldt voor de gehele organisatie en is afgestemd met en goedgekeurd door de Raad van Commissarissen. De Raad van Commissarissen zal het beloningsbeleid periodiek toetsen.

Daarnaast wordt het vastgesteld beloningsbeleid periodiek door Compliance onderworpen aan een compliance risicoanalyse, waarbij onder meer wordt toegezien op een correcte borging van de geldende wet- en regelgeving.

De organisatie dient tevens inzicht te verschaffen in het aantal personen dat variabel beloond wordt en het aantal personen dat een totale jaarlijkse beloning van €1 miljoen of meer heeft ontvangen. In het geval van Ansvar is hiervan geen sprake: geen enkele medewerker ontvangt een variabele beloning en de beloning op jaarbasis bedraagt voor alle medewerkers minder dan €1 miljoen. Voor de cijfers wordt hier verwezen naar het jaarverslag van de organisatie, waarin de salariskosten zijn opgenomen en tevens wordt vermeld welke beloning is verstrekt aan de bestuurders en de leden van de Raad van Commissarissen van de organisatie.