



Beloningsbeleid

Inzicht, transparantie
en zorg voor de sector



Inhoud

Inleiding	4
Wet- en regelgeving	5
Beloningsbeleid	6
Beheerst beloningsbeleid	6
Variabel inkomen	8
Pensioen	8
Reiskosten	8
Overige arbeidsvoorwaarden	8
Betalingen bij in- en uitdiensttreding	8
Duurzaamheid	8
Beloningsbeleid en risico's	8
Beloning (hoofd)directie en commissarissen	10
Governance en toezicht	11

Inleiding

Dit document geeft alle stakeholders van VvAA inzicht in het gevoerde beloningsbeleid.

VvAA biedt als ledenorganisatie diensten en producten aan haar leden en klanten aan, onder meer op het gebied van verzekeringen, juridische bijstand, risico's en bedrijfsvoering. Het beloningsbeleid draagt bij aan de bedrijfsstrategie, de doelstellingen, waarden en de langetermijnbelangen van VvAA en een degelijk en doeltreffend risicobeheer. Dit houdt in dat het beloningsbeleid erop is gericht om te zorgen voor een faire en adequate beloning zodat VvAA

in staat is om voldoende medewerkers met de passende kwaliteiten aan te kunnen trekken en te behouden. Bij de bepaling van beloningshoogte wordt gestreefd naar marktconformiteit en naar onderlinge consistentie in beloning voor vergelijkbare functies.

Het beloningsbeleid dient de langetermijnvisie van VvAA. Het beleid moedigt medewerkers aan om zich in te zetten voor de belangen van de leden en klanten van VvAA. Het beleid bevat geen incentives voor risicovol of ongewenst gedrag.

**'Het
beloningsbeleid
dient de
langetermijnvisie
van VvAA.'**



Wet- en regelgeving

VvAA houdt rekening met de geldende wet- en regelgeving, in het bijzonder artikel 3:10 en 3:17 van de Wet op het financieel toezicht (Wft). Deze wet verplicht VvAA een adequaat beleid te voeren dat een integere en beheerste uitvoering van het bedrijf waarborgt. Tevens past VvAA de regels uit het Burgerlijk Wetboek toe.

Daarnaast volgt VvAA de bepalingen uit hoofde van het Besluit prudentiële regels Wft (Bpr) met betrekking tot dienstverlening aan haar eigen medewerkers, bestuursleden en commissarissen. Daartoe heeft VvAA in diverse regelingen bepalingen opgenomen ter voorkoming van belangenverstrengeling.

VvAA volgt daarbij de bepalingen op inzake het voeren van een beheerst beloningsbeleid, in overeenstemming met hoofdstuk 1.7 van de Wft, dat het nemen van onaanvaardbare risico's niet aanmoedigt en de verplichting om dit beleid schriftelijk vast te leggen en te communiceren naar alle stakeholders van VvAA.

Tevens past VvAA de relevante bepalingen uit de EIOPA richtlijnen voor Governance en de Solvency II Richtlijn en de Verordening toe.

VvAA voert voor haar medewerkers sommige bepalingen uit de CAO verzekeringsbedrijf uit, welke CAO – via incorporatie in de individuele arbeidsovereenkomst – deels van toepassing is. VvAA valt niet onder de verplichtstelling van de CAO op grond van werkingssfeer e/o lidmaatschap van de werkgeversvereniging ('Verbond van Verzekeraars').

VvAA streeft ernaar de van toepassing zijnde wet- en regelgeving na te leven en volgt daartoe de ontwikkelingen nauwgezet om zo waar nodig wijzigingen tijdig te implementeren in het beloningsbeleid.

Op basis van artikelen 1:117 en 1:119 van de Wft legt VvAA haar beloningsbeleid schriftelijk vast in dit document. Daarnaast publiceert VvAA haar beloningsbeleid op basis van artikel 1:120 Wft op haar website.

Beloningsbeleid

Het beloningsbeleid van VvAA is erop gericht door middel van een adequate beloning voldoende medewerkers met de juiste kwaliteiten aan te kunnen trekken en te behouden. Het uitgangspunt is een marktconforme beloning. Hiertoe beschikt VvAA over een functiehuis en hieraan gekoppeld salarisschalen. VvAA voert periodiek een beloningsonderzoek uit om de marktconformiteit te toetsen aan de hand van beloningsdata van vergelijkbare rollen en functies met dezelfde functiezwarte in de markt. Als referentie hanteert VvAA daarbij alle ondernemingen in Nederland ('BV Nederland') met als ijkpunt de mediaan.

Beheerst beloningsbeleid

VvAA ambieert een gematigd beloningsbeleid, zowel wat betreft de verhouding tot andere organisaties als wat betreft de verhoudingen binnen de organisatie. Een gematigd beloningsbeleid past bij de klanten en leden van VvAA en het daaraan

gekoppelde product- en adviesaanbod. VvAA biedt ondersteuning voor en door zorgverleners om zo deze zorgverlener maximaal in staat te stellen om zijn/haar vak uit te oefenen.

VvAA is met haar dienstverlening een unieke organisatie die met advies, diensten en producten haar klanten en leden ondersteunt. Deze producten en diensten zijn specifiek bedoeld en ontwikkeld voor zorgverleners en de organisaties waar zij werkzaam zijn. Kennis van en ervaring met de doelgroep is belangrijk voor het succesvol zijn als medewerker. Goed samenwerkende medewerkers met betrokkenheid bij de organisatie en de doelgroep prevaleert daarbij boven de dominante aanwezigheid van absoluut toptalent.

VvAA wil daarom medewerkers aantrekken voor wie de doelstelling van VvAA en haar leden belangrijker is dan een hoge beloning.

**'VvAA wil
medewerkers
aantrekken voor wie
de doelstelling van
VvAA en haar leden
belangrijker is dan
een hoge beloning.'**



Vanuit risicobeheersing heeft VvAA gekozen voor een gematigd beloningsbeleid. Dit beleid brengt met zich mee dat de hoogte van de beloning bij VvAA vergelijkbaar is met die van soortgelijke posities bij andere ondernemingen.

VvAA vindt een goede en collegiale sfeer waarin medewerkers met elkaar samenwerken belangrijker dan een individuele prestatie. VvAA voert daarom een collectieve resultaatsdeling welke slechts een beperkt deel uitmaakt van de totale beloning. Dit ook vanuit het oogpunt van risicobeheersing.

Binnen VvAA zijn de beloningsverschillen tussen lichtere en zwaardere rollen beperkt gehouden. Ook het prestatieniveau van medewerkers heeft een beperkte invloed op de beloningshoogte.

Alle medewerkers kennen een vaste beloning van twaalf maal een maandsalaris en vakantiegeld

en - afhankelijk van het behalen van de collectieve resultaten – een collectieve resultaatsdeling. Een deel van de collega's ontvangt een 13e maand, bij overige collega's is deze 13e maand verdisconteerd in de reguliere beloning.

Voor alle functies – en medewerkers – geldt dat zij zijn ingedeeld in een functie- en daaraan gekoppelde salarisschaal. Het management van VvAA heeft de discretionaire mogelijkheid om jaarlijks bijzondere / unieke prestaties te waarderen met een éénmalige gratificatie, welke in de regel maximaal enkele honderden euro's bedraagt.

VvAA voldoet zoals eerder vermeld aan de informatieverplichtingen uit de Wft. VvAA kan derhalve vermelden dat geen onder haar verantwoordelijkheid werkzame natuurlijke personen een totale jaarlijkse beloning van 1 miljoen euro of meer ontvangt.

Variabel inkomen

De collectieve resultaatsdeling is gebaseerd op het behalen van enerzijds voldoende rendement en anderzijds de ledentevredenheid. Uitgangspunt van de regeling is dat bij behalen van gezamenlijke doelstellingen dit ook gezamenlijk wordt gevierd. Doel van de regeling is het bevorderen van samenwerking met een focus op de leden in combinatie met een daarbij gezond financieel rendement. De collectieve resultaatsuitkering bestaat uit een variabel percentage van het jaarsalaris en is maximaal 8%. Het budget voor de collectieve resultaatsuitkering is 15% van het resultaat, mits dit minimaal € 1 miljoen bedraagt (voor variabele beloning / collectieve resultaatsuitkering). Gemiddeld over de afgelopen jaren was de uitkering zo'n 3%.

Pensioen

Alle medewerkers – de directie daarin inbegrepen – nemen verplicht deel aan een collectieve pensioenregeling. Deze regeling is een beschikbare premieregeling en kent dekkingen voor overlijden en arbeidsongeschiktheid. Er is zowel een bruto als een netto pensioenregeling, waarbij de netto pensioenregeling alleen een risicoverzekering is. Medewerkers hebben de mogelijkheid om meer of minder bij te sparen.

Reiskosten

VvAA faciliteert medewerkers om zo veel als mogelijk CO₂-neutraal naar het werk te komen. Zo kent VvAA mogelijkheden voor OV-vergoedingen, leasefiets, fietsvergoedingen en waar nodig een netto kilometervergoeding voor de gemaakte woon/werk- en dienstreizen. Sommige medewerkers hebben uit hoofde van hun functie een leaseauto waarbij VvAA in het kader van haar bijdrage aan een CO₂-neutrale wereld, elektrisch rijden aanmoedigt.

Overige arbeidsvoorwaarden

VvAA biedt beperkt kortingen op eigen producten en biedt daarnaast zowel financieel als materieel ondersteuning bij het thuiswerken. Voor medewerkers is een collectieve Anw-hiaatverzekering afgesloten.

Betalingen bij in- en uitdiensttreding

Slechts in zeer uitzonderlijke situaties zal VvAA aan nieuwe medewerkers een betaling doen buiten het kader van de regelingen op het gebied van beloning die voor alle medewerkers gelden. Die betaling zal dan uitsluitend het eerste jaar van het dienstverband betreffen en niet substantieel zijn in relatie tot de vaste beloning. Een ontslagvergoeding bij vertrek van een medewerker is gebaseerd op het geldende Nederlands recht en de voor de berekening daarvan gebruikelijke formules. VvAA kent geen vooraf overeengekomen minimale, vaste of gemaximeerde ontslagvergoedingen, behoudens die voor directieleden en leden van het managementteam. De hoogte van deze uitkering is gemaximeerd op één jaarsalaris, in lijn met maatschappelijke opvattingen over vertrekregelingen.

Duurzaamheid

VvAA wil met een duurzame strategie bijdragen aan een duurzame toekomst. Om die reden ondersteunt VvAA haar medewerkers om daar waar het kan thuis te werken. Hiertoe vergoedt VvAA niet alleen de kosten van thuiswerken (waaronder internet) maar ook de werkplek thuis. Daarnaast ondersteunt VvAA haar medewerkers actief om met het openbaar vervoer en/of fiets naar het kantoor te komen. Daarnaast biedt VvAA vanaf 2024 alleen nog maar volledig elektrische leaseauto's aan. In het beloningsbeleid van VvAA is verder geen relatie gelegd met duurzaamheidsrisico's. Een duurzame bedrijfsvoering is verankerd in onze bedrijfsstrategie en jaarplannen maar maakt geen deel uit van het beloningsbeleid.

Beloningsbeleid en risico's

VvAA is van mening dat het uitgesloten is dat de directieleden en medewerkers van VvAA door haar beloningsbeleid worden aangezet tot het nemen van risico's van materiële betekenis.



Beloning (hoofd)directie en commissarissen

Voor (hoofd)directieleden en een beperkt aantal senior managers geldt geen vaste salarisschaal. De hoogte van directieleden en senior management wordt vastgesteld door de hoofddirectie. Dit gebeurt op basis van extern marktonderzoek. De hoogte van het salaris van de hoofddirectie wordt vastgesteld door de Raad van Commissarissen, periodiek eveneens op basis van extern marktonderzoek. Deze collega's ontvangen een vast maandsalaris waarin vakantiegeld en 13e maand reeds zijn verwerkt. Voor het overige is hun beloning op dezelfde manier samengesteld als die van de medewerkers. De hoogte van de beloning die verstrekt wordt aan de hoofddirectie van VvAA wordt verantwoord in het jaarverslag van VvAA.

In de individuele contracten met de directieleden (geldt voor hoofddirectieleden en alle beleidsbepalers) is vastgelegd welke vergoeding wordt verstrekt bij eventueel ontslag, welke gemaximeerd is op eenmaal het jaarsalaris.

De leden van de Raad van Commissarissen ontvangen een vergoeding die wordt vastgesteld door de algemene vergadering van aandeelhouders. Bij de vergoeding die aan commissarissen wordt uitgekeerd spelen resultaten van VvAA geen rol.

'Bij de vergoeding die aan commissarissen wordt uitgekeerd spelen resultaten van VvAA geen rol.'



Governance en toezicht

De hoofddirectie van VvAA is verantwoordelijk voor het bepalen, vastleggen en uitvoeren van het beloningsbeleid. De Raad van Commissarissen heeft het beloningsbeleid goedgekeurd en evalueert de algemene beginselen van het beloningsbeleid. Jaarlijks wordt de rapportage over de naleving van het beloningsbeleid besproken in de belonings- en remuneratiecommissie van de Raad van

Commissarissen, die daarover rapporteert aan de Raad van Commissarissen. De compliance officer van VvAA monitort de correcte naleving van geldende wet- en regelgeving en procedures. De interne auditfunctie ziet toe op de werkzaamheden van de compliance officer en toetst risk based de naleving van het beloningsbeleid.



'Het uitgangspunt
is een
marktconforme
beloning.'