



Onderlinge 's-Gravenhage

Bezoldigingsbeleid 2021

Datum goedkeuring CMT/directie: 13 november 2020

Datum goedkeuring RvC: 25 november 2020

Datum goedkeuring AV: 17 november 2021

Inhoud

1	Introductie	3
2	Beginnelsen Beloningsbeleid	3
3	Beloningsbeleid	4
4	Contact details	5

1 Introductie

Dit document is een samenvatting van de belangrijkste elementen van het Beloningsbeleid zoals dat geldt voor de Directie van Onderlinge Levensverzekering-Maatschappij "'s-Gravenhage" U.A. (OG).

2 Beginselen Beloningsbeleid

Doel

Het Beloningsbeleid houdt rekening met de langetermijnbelangen van OG en van haar belanghebbenden, waaronder de leden, en het maatschappelijk draagvlak. Het beleid is gericht op kwantitatief en kwalitatief goede medewerkers die in grote mate betrokken zijn bij hun werkzaamheden en het doel en de missie van de organisatie onderschrijven en nastreven.

Rol Raad van Commissarissen en Directie

De Raad van Commissarissen ("RvC") houdt toezicht op het beloningsbeleid van de gehele onderneming en is daarnaast direct verantwoordelijk voor het beloningsbeleid van de statutaire directie.

Uitgangspunten

De volgende uitgangspunten zijn gehanteerd bij het formuleren en uitvoeren van het Beloningsbeleid:

- OG voert een zorgvuldig, beheerst en duurzaam Beloningsbeleid.
- Het Beloningsbeleid is in lijn met de strategie en risicobereidheid, doelstellingen en waarden van OG.
- Het Beloningsbeleid moedigt niet aan tot het nemen van meer risico's dan aanvaardbaar zijn.
- Het Beloningsbeleid is afgestemd op de aard, reikwijdte, omvang, organisatie en complexiteit van de Maatschappij en haar activiteiten.
- De beoordelings- en beloningscriteria dienen conform de voorwaarden zoals gesteld in diverse geldende richtlijnen te zijn.

Wettelijk kader en compliance

Het Beloningsbeleid voldoet, behalve aan de algemene wet- en regelgeving zoals het Burgerlijk Wetboek en de cao voor het Verzekeringsbedrijf, aan de relevante juridische vereisten, de Europese Capital Requirement Directive IV ("CRDIV"), welke is uitgewerkt in de richtlijnen van de European Banking Authority ("EBA") (voorheen: Committee of European Banking Supervisors ("CEBS")), Solvency II en de Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen.

3 Beloningsbeleid

Vaste beloning

De vaste beloning van de leden van de Directie bedraagt een vast bedrag per maand (inclusief vakantietoeslag) De RvC toetst periodiek of de beloning dient te worden aangepast.

Het vaste salaris wordt marktconform vastgesteld. Daarbij wordt met name uitgegaan van de zwaarte van de functie, de algemene uitgangspunten van het beloningsbeleid van OG en de in dit kader relevante wetgeving en zelfregulering.

Naast de vaste beloning ontvangen de leden van de Directie de volgende vergoedingen:

- Kostenvergoeding tot € 2.100 netto op jaarbasis.
- Een vaste vervoersvergoeding tot € 18.000 bruto op jaarbasis en een vergoeding voor gereden kilometers.

Variabele beloning

De Directie heeft geen variabele beloning.

Indien de RvC besluit een variabele beloning toe te kennen zal deze voor wat betreft de structuur van toekenning en betaling in overeenstemming zijn met de vigerende wetgeving.

Overige elementen

Pensioen

De belangrijkste kenmerken van de Directiepensioenregeling zijn als volgt

Type regeling	Beschikbare premiereregeling	
Pensioenleeftijd	68 jaar	
Opbouwpercentage	Leeftijdsklasse	Staffelpercentage
	18-19	13,59%
	20-24	14,70%
	25-29	16,14%
	30-34	17,73%
	35-39	19,48%
	40-44	21,42%
	45-49	23,60%
	50-54	26,06%
	55-59	28,94%
60-64	32,45%	
65-67	35,91%	
Partnerpensioen	1,313% per dienstjaar van de gemiddelde pensioengrondslag bij overlijden tijdens dienstverband	
Wezenpensioen	20% van het partnerpensioen, keert uit tot 27-jarige leeftijd van de wees en verdubbeld bij volle wezen	
Pensioengevend inkomen	12 maal het vaste maandsalaris, gelimiteerd tot € 112.189 (2021, geïndexeerd) *)	

Eigen bijdrage	3,5% van de pensioengrondslag
-----------------------	-------------------------------

Voor de opgebouwde rechten tot 1 januari 2021 blijft het toeslagbeleid ongewijzigd.

Toeslag in opbouwfase

Bij een beschikbare premieregeling is toeslagverlening niet aan de orde

*) De grens van € 112.189 geldt niet voor het arbeidsongeschiktheidspensioen. Het (fiscaal) maximaal toegestane pensioengevend inkomen, de franchise en het opbouwpercentage zijn geïndexeerd of kunnen wijzigen.

De RvC is bevoegd de pensioenregeling aan te passen in verband met wijzigingen in de wetgeving. Over deze aanpassingen zal worden gerapporteerd in het jaarverslag. Het Bezoldigingsbeleid zal met de aanpassing door de RvC op die grond overeenkomstig die aanpassing zijn gewijzigd.

Sabbatical verlof

De directie heeft recht op een sabbatical verlof van 30 dagen eenmaal per vier jaar. Opname van dit verlof wordt onderling en met de RvC afgestemd.

Vertrekregeling

De vergoeding bij ontslag van een directielid bedraagt maximaal eenmaal het jaarsalaris (het "vaste" deel van de bezoldiging).

4 Contact details

Beleid eigenaar:

Jikke de Jong

Jikke.deJong@ogmail.nl