



Onderlinge 's-Gravenhage

Bezoldigingsbeleid

Datum bespreking in RvC: 23 maart 2022

Datum goedkeuring in AV: 4 april 2022

Inhoud

1	Introductie	3
2	Beginnelsen Bezoldigingsbeleid	3
3	Bezoldigingsbeleid directie	4
4	Opinie 2 ^e lijn.....	5
5	Contact details.....	5

1 Introductie

Het Bezoldigingsbeleid omschrijft de belangrijkste elementen van de renumeration van de statutaire directie (hierna directie, tevens te noemen directieleden) van Onderlinge Levensverzekering-Maatschappij „'s-Gravenhage" U.A. (OG). Het voorliggende Bezoldigingsbeleid is nadrukkelijk niet van toepassing op de adjunct-directeuren.

2 Beginselen Bezoldigingsbeleid

Doel

Het Bezoldigingsbeleid houdt rekening met de lange termijn belangen van OG en van haar belanghebbenden, waaronder de leden en het maatschappelijk draagvlak. Het beleid is gericht op het aantrekken van kwalitatief goede en ervaren directieleden, die in grote mate betrokken zijn bij hun werkzaamheden en de missie van OG onderschrijven en nastreven.

Rol Raad van Commissarissen en Algemene Vergadering

Conform BW 2:artikel 135 wordt het Bezoldigingsbeleid van het bestuur (directieleden) vastgesteld door de Algemene Vergadering (AV). De Raad van Commissarissen ("RvC") is in overeenstemming met artikel 9 van de statuten van OG verantwoordelijk voor het vaststellen van het salaris en de emolumenten van de directieleden.

Rol Ondernemingsraad

Het Bezoldigingsbeleid wordt, conform art 2: 135 BW lid 2, tegelijkertijd met de aanbieding aan de AV, schriftelijk ter kennisneming aan de Ondernemingsraad (OR) aangeboden. De mening van de OR wordt mondeling gedeeld in de AV.

Rol Risk manager en Compliance Officer (2^e lijn)

De opinie van de 2^{de} lijn op de opzet van het Bezoldigingsbeleid is in dit beleid (hoofdstuk 5) opgenomen. In haar beoordeling toetst de 2e lijn (onder meer) daarnaast jaarlijks of de uitvoering van het Bezoldigingsbeleid voldoet aan wet- en regelgeving en of de uitvoering van het beleid geen perverse prikkels bevat tot het nemen van risico's buiten de vastgestelde risicobereidheid. Tevens vindt een beoordeling plaats of het Bezoldigingsbeleid in lijn is met de doelstellingen, strategie en de kernwaarden van OG

Uitgangspunten

De volgende uitgangspunten zijn gehanteerd bij het formuleren en uitvoeren van het Bezoldigingsbeleid voor het bestuur:

- OG voert een zorgvuldig, beheerst en duurzaam Bezoldigingsbeleid.
- Het Bezoldigingsbeleid is in lijn met de strategie en risicobereidheid, het Governance Beleid, de doelstellingen en kernwaarden van OG.
- Het Bezoldigingsbeleid moedigt niet aan tot het nemen van meer risico's dan aanvaardbaar zijn.
- Het Bezoldigingsbeleid is afgestemd op de aard, reikwijdte, omvang, organisatie en complexiteit van OG en haar activiteiten.
- De beoordelings- en beloningscriteria van de statutaire directie zijn conform de voorwaarden zoals gesteld in diverse geldende wet- en regelgeving.

Wettelijk kader en compliance

Het Bezoldigingsbeleid voldoet aan de relevante wet- en regelgeving zoals het Burgerlijk Wetboek, de Wft, de EIOPA Richtlijnen 9 en 10, Solvency II en de Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen (Wbfo).

Tevens wordt op het Bezoldigingsbeleid een aantal elementen uit de cao verzekeringsbedrijf toegepast.

3 Bezoldigingsbeleid directie

Vast salaris

Voor de directieleden geldt geen vaste salarisschaal. 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.

Voor de directieleden geldt uitsluitend een vaste beloning en geen variabele beloning. De vaste beloning van de directieleden bedraagt een vast bedrag per maand, zonder een aparte vakantietoeslag.

Aan directieleden worden geen leningen, voorschotten of garanties verstrekt anders dan in het kader van de gewone bedrijfsuitoefening en op marktconforme voorwaarden.

De hoogte van het individuele salaris van de directieleden wordt vastgesteld door de RvC. Het vaste salaris wordt niet jaarlijks automatisch geïndexeerd. De RvC toetst periodiek of de beloning van de directieleden dient te worden aangepast.

Vergoedingen

Naast de vaste beloning ontvangen de directieleden de volgende vergoedingen:

- Een maandelijkse reiskosten- en thuiswerkvergoeding conform de flexibel werken regeling voor medewerkers.
- Een maandelijkse telefoonkostenvergoeding voor het mobiele toestel, conform de regeling voor medewerkers.
- Een maandelijkse kostenvergoeding netto tot een maximum op jaarbasis.
- Een vaste maandelijkse vervoersvergoeding tot een maximaal bruto bedrag op jaarbasis.
- Een pensioenallowance in verband met wijzigingen in de pensioenregeling in het verleden.

Pensioenregeling

Er is sprake van een beschikbare premie pensioenregeling voor de directieleden die aansluit bij de pensioenregeling voor de medewerkers van OG. De RvC is bevoegd de pensioenregeling van de directieleden aan te passen in verband met wijzigingen in de wetgeving. Over deze aanpassingen zal worden gerapporteerd in het jaarverslag.

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). De transitievergoeding wordt geacht hierin te zijn opgenomen.

4 Opinie 2^e lijn

Het Bezoldigingsbeleid is beoordeeld door de 2^{de} lijn (Compliance en Risicomanagement). De kernpunten van de beoordeling zijn gericht op het juist toepassen van wet- en regelgeving en de afwezigheid van perverse prikkels.

De 2^{de} lijn komt tot de volgende bevinding: Het Bezoldigingsbeleid is prudent vastgesteld, is in lijn met het Governancebeleid, is in lijn met wet- en regelgeving en bevat geen perverse prikkels tot het nemen van risico's buiten de risicobereidheid.

5 Contact details

Beleid eigenaar:

Jikke de Jong; Manager HR

jikke.dejong@gmail.nl