



Beloningsbeleid OWM SAZAS

Inleiding

In dit document is het beloningsbeleid van OWM SAZAS (SAZAS) uitgewerkt. Dit beleid is besproken met de Remuneratiecommissie en vervolgens goedgekeurd door de RvC in zijn vergadering van 20 september 2016. Het beloningsbeleid is voorgelegd aan de Ledenraad in zijn vergadering van 11 november 2016.

I. Uitgangspunten

Het beloningsbeleid van SAZAS is gebaseerd op de volgende uitgangspunten:

- SAZAS voert een zorgvuldig, beheerst en duurzaam beloningsbeleid, waarbij rekening wordt gehouden met de lange termijn belangen van SAZAS en het maatschappelijk draagvlak;
- Het beloningsbeleid ondersteunt de bedrijfsstrategie en is in overeenstemming met de kernwaarden van SAZAS;
- Het beloningsbeleid draagt bij aan een deugdelijk risicomanagement en is in overeenstemming met de risicobereidheid van SAZAS;
- Het beloningsbeleid is in overeenstemming met de wet- en regelgeving, waaronder begrepen de Wet Financieel Toezicht (Wft) en de Regeling beheerst beloningsbeleid.
- Het beloningsbeleid stelt SAZAS in staat om gekwalificeerde medewerkers aan te trekken, te behouden en te motiveren en kent een markconforme beloning;
- SAZAS kent in beginsel geen variabele beloning.

II. Governance

De Directie van OWM SAZAS is verantwoordelijk voor de ontwikkeling en vaststelling van het beloningsbeleid van SAZAS. Bij de opstelling van het beloningsbeleid zijn HRM en de coördinator Sleutelfuncties / Juridisch adviseur betrokken.

Het beloningsbeleid wordt goedgekeurd door de RvC.

De RvC heeft hierbij de volgende taken en bevoegdheden:

- a. Keurt de algemene beginselen van het beloningsbeleid goed;
- b. Toetst de algemene beginselen van het beloningsbeleid periodiek;
- c. Is verantwoordelijk voor het toezicht op de tenuitvoerlegging van het beloningsbeleid door de Directie;
- d. Draagt er zorg voor dat tenminste een maal per jaar een centrale en onafhankelijke interne beoordeling plaats vindt om de tenuitvoerlegging van het beloningsbeleid te toetsen op naleving van het beleid en de procedures voor beloning die de RvC heeft aangenomen.

De beoordeling als bedoeld onder d. wordt uitgevoerd door een toetsingscommissie bestaande uit vertegenwoordigers vanuit HRM, Risk & Compliance en Finance & Control.

De Remuneratiecommissie heeft een toezichhoudende rol in de voorbereiding, advisering en monitoring van het beloningsbeleid. Zij rapporteert aan de RvC. Zij houdt rechtstreeks toezicht op de beloning van hogere leidinggevende medewerkers die controlefuncties uitoefenen.



III. Beloningsbeleid algemeen

Beloning van Directie, RvC en Ledenraad is geregeld in de statuten van OWM SAZAS en de reglementen van de Directie, RvC en Ledenraad.

Voor medewerkers in dienst van SAZAS geldt de Cao voor het Verzekeringsbedrijf Binnendienst (nader te noemen cao VB) met als aanvulling de regelingen zoals vastgelegd in het Arbeidsvoorwaardenprotocol.

IV. Beloning Directie

De beloningsstructuur met inbegrip van de ontslagvergoeding, voor zover van toepassing, is eenvoudig en inzichtelijk en bevordert de belangen van SAZAS op middellange en lange termijn. De Directie geniet geen voordeel uit activiteiten van SAZAS behoudens door middel van beloning als lid van de Directie. De Directie ontvangt geen variabele beloning.

V. Beloning RvC

De vergoeding van de RvC is niet resultaatafhankelijk. De leden van de RvC ontvangen een basisvergoeding per bijgewoonde vergadering of opleidingsactiviteit inclusief reis- en verblijfskosten. De voorzitters van de RvC, de Auditcommissie en Remuneratiecommissie ontvangen daarnaast een vaste vergoeding per jaar.

VI. Beloning Ledenraad

De leden van de Ledenraad ontvangen per vergadering een vacatievergoeding inclusief reis- en verblijfskosten.

VII. Beloning medewerkers

Alle medewerkers ontvangen een vaste beloning. De inhoud en verantwoordelijkheid van de positie zijn bepalend voor de zwaarte van de positie. De functie wordt ingedeeld met behulp van functiewaardering. Voor de directiefuncties wordt gebruik gemaakt van de Hay methode voor functiewaardering.

VIII. Pensioen

SAZAS heeft haar pensioenbeleid afgestemd op haar bedrijfsstrategie, doelstellingen, waarden en lange termijn belangen. De pensioenregeling is ondergebracht bij het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw.

IX. Ontslagvergoeding

De ontslagvergoeding voor personen die het dagelijks beleid van SAZAS bepalen bedraagt maximaal 100% van de vaste beloning per jaar.

X. Publicatie

Dit beloningsbeleid wordt opgenomen in het jaarverslag van SAZAS en is gepubliceerd op de website: www.sazas.nl