



Beloningsbeleid Sazas

1 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 3 februari 2020. Het beloningsbeleid is voorgelegd aan de Ledenraad in zijn vergadering van 12 juni 2020. Het beleid wordt om de 3 jaar geactualiseerd. Dit beloningsbeleid wordt opgenomen in het jaarverslag van Sazas en is gepubliceerd op de website: www.sazas.nl.

2 WET- EN REGELGEVING

De volgende wet- en regelgeving is van toepassing:

1. Gedelegeerde Verordening (artikelen 258 en 275)
2. Wet financieel toezicht (H. 1.7)
3. EIOPA richtsnoeren van het governance systeem

3 UITGANGSPUNTEN

Het beloningsbeleid 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;
- 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.

4 GOVERNANCE

De Directie van Sazas is verantwoordelijk voor de ontwikkeling en vaststelling van het beloningsbeleid van Sazas. Bij de opstelling van het beloningsbeleid zijn HRM en de manager Sleutelfuncties en Staf 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.

Szas heeft een Remuneratiecommissie ingesteld met leden uit de RvC. De Remuneratiecommissie heeft een toezichthoudende rol in de voorbereiding, advisering en monitoring van het beloningsbeleid. Zij rapporteert aan de RvC.

5 BELONINGSBELEID

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

Voor medewerkers in dienst van Szas geldt de Cao voor het Verzekeringsbedrijf Binnendienst met als aanvulling de regelingen zoals vastgelegd in het Arbeidsvoorwaardenprotocol.

5.1 BELONING DIRECTIE

De beloningsstructuur met inbegrip van de ontslagvergoeding, voor zover van toepassing, is eenvoudig en inzichtelijk en bevordert de belangen van Szas op middellange en lange termijn. De Directie geniet geen voordeel uit activiteiten van Szas behoudens door middel van beloning als lid van de Directie. De Directie ontvangt geen variabele beloning. Voor de functiewaardering wordt gebruik gemaakt van de toenmalige Hay methode.

5.2 BELONING RVC

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

5.3 BELONING LEDENRAAD

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

5.4 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.

5.5 PENSIOEN

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

5.6 ONTSLAGVERGOEDING

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

5.7 UPDATE

Het beloningsbeleid wordt een keer per 3 jaar geactualiseerd, tenzij wijzigingen in wet- en regelgeving of interne afspraken aanleiding geven om het beleid eerder te updaten.