

Beloningsbeleid Zorg en Zekerheid

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave Pagina 2

Inleiding Pagina 3

Uitgangspunten Pagina 3

Reikwijdte Pagina 3

Verantwoording Pagina 3

Doelstelling Pagina 4

Opbouw beloning

* Medewerkers Pagina 4
* Raad van Bestuur Pagina 5
* Raad van Commissarissen Pagina 6

Beloningen betaalbaar op termijn Pagina 6

Onkostenvergoeding Pagina 6

Leaseregeling Pagina 6

Vertrekregeling Pagina 6

Bijlage 1: Risico-analyse beloningsbeleid Zorg en Zekerheid Pagina 7

2

Inleiding

In dit document geven wij inzage in het door Zorg en Zekerheid gevoerde beloningsbeleid. Hierbij conformeren wij ons vanzelfsprekend aan de hierop van toepassing zijnde wetgeving en regels.

Het beloningsbeleid is opgesteld vanuit de afdeling HRM en is, na overleg met en goedkeuring door de Raad van Bestuur en de Ondernemingsraad van Zorg en Zekerheid, binnen de organisatie geïmplementeerd. Via onze interne communicatiekanalen zijn onze medewerkers hiervan op de hoogte gebracht. Het beloningsbeleid zal periodiek, in ieder geval een maal per drie jaar, door de afdeling HRM worden gecontroleerd op actualiteit. Zo nodig zullen aanpassingen worden doorgevoerd.

Uitgangspunten

Bij haar beloningsbeleid hanteert Zorg en Zekerheid de volgende uitgangspunten:

* Zorg en Zekerheid voert een zorgvuldig, beheerst en duurzaam beloningsbeleid dat in lijn is met haar strategie, doelstellingen en waarden en waarbij rekening wordt gehouden met de langetermijnbelangen van Zorg en Zekerheid en het maatschappelijk draagvlak.
* Bij de toekenning van beloningen brengt Zorg en Zekerheid het vermogen van de organisatie om een toereikende kapitaalbasis in stand te houden niet in gevaar.
* Het beloningsbeleid van Zorg en Zekerheid genereert geen prikkels die afbreuk doen aan de verplichting om zich in te zetten voor de belangen van onze verzekerden en andere stakeholders of andere op Zorg en Zekerheid rustende zorgvuldigheidsverplichtingen.
* Het beloningsbeleid van Zorg en Zekerheid moet begrijpelijk en acceptabel zijn voor haar verzekerden en haar omgeving.
* Het beloningsbeleid heeft als doel om het risico van belangenverstrengeling en maatschappelijke onbetamelijkheid te voorkomen en een omgeving te creëren waarin dergelijke risico’s worden uitgesloten. Dat geldt zowel voor medewerkers die in dienst zijn van Zorg en Zekerheid als voor degenen die namens Zorg en Zekerheid optreden en handelen.
* Het beloningsbeleid past bij de aard, de activiteiten en de omvang van Zorg en Zekerheid.

Reikwijdte

Het beloningsbeleid van Zorg en Zekerheid is van toepassing op eenieder met een contract voor bepaalde of onbepaalde tijd die werkzaam is binnen Onderlinge Waarborgmaatschappij Zorg en Zekerheid u.a. en werkzaamheden verricht voor Onderlinge Waarborgmaatschappij Zorg en Zekerheid u.a., Zorgkantoor Amstelland en de Meerlanden of Zorgkantoor Zuid Holland Noord.

Verantwoording

Het beloningsbeleid van Zorg en Zekerheid is vastgesteld op basis van de volgende wet- en regelgeving en richtlijnen:

* Wet Normering Topinkomens (WNT)
* De CAO voor Zorgverzekeraars
* Artikel 1: 117 tot en met 1: 129 Wft
* Richtsnoer 9 (1.38 EIOPA Richtsnoeren voor het Governance systeem)
* Artikel 275 van de gedelegeerde verordening Solvency II
* Regeling sectorale bezoldigingsnorm topfunctionarissen zorgverzekeraars
* AFM stappenplan beheerst beloningsbeleid waarmee de AFM een oproep doet aan de sector op basis van onderzoeken bij banken, verzekeraars en financiële dienstverleners om bewust te belonen en waarderen. 3

Tevens wordt voldaan aan de publicatie-eis door de plaatsing van een samenvatting van dit document op de website van Zorg en Zekerheid: [www.zorgenzekerheid.nl](http://www.zorgenzekerheid.nl).

Het beloningsbeleid is de verantwoordelijkheid van de Raad van Bestuur. De Raad van Commissarissen is verantwoordelijk voor het beloningsbeleid met betrekking tot de Raad van Bestuur. Als onderdeel van de Raad van Commissarissen adviseert de remuneratiecommissie de Raad van Bestuur over het beloningsbeleid en ziet zij er op toe dat dit correct wordt nageleefd.

Doelstelling van dit beleid

Het beloningsbeleid stelt de organisatie in staat om talent aan te trekken en te behouden, passend bij de missie, visie en doelstellingen van Zorg en Zekerheid. Op deze wijze wordt bijgedragen aan de kwaliteit van de organisatie en daarmee aan de klanttevredenheid. De organisatie streeft een evenwichtige beloning na door het gebruik van salarisschalen en -tredes, gekoppeld aan door een externe partij gewaarde functieprofielen. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de methode voor functiebeschrijving en -waardering zoals wordt weergegeven in de CAO voor Zorgverzekeraars. Ook de salarisschalen die worden gehanteerd zijn bepaald en vastgelegd in de CAO voor Zorgverzekeraars. Hierdoor worden excessen vermeden. Arbeidsmarkttoeslagen kunnen gehanteerd worden bij moeilijk in te vullen vacatures, wanneer er een discrepantie is tussen de vastgestelde salarisschalen van Zorg en Zekerheid en de schaarste in de markt. Dit speelt alleen in uitzonderlijke situaties en worden toegekend door de Raad van Bestuur.

Opbouw beloning

*Medewerkers*

Iedere functie binnen Zorg en Zekerheid wordt door een externe partij (Human Capital Group) ingeschaald op basis van de opgestelde functiebeschrijving. Hierbij wordt de functie onder andere beoordeeld op de resultaatgebieden van de functie, het opleidings- en ervaringsniveau en het afbreukrisico en de impact van de functie binnen de organisatie. Daarnaast wordt bij de inschaling rekening gehouden met de inschaling van gelijksoortige functies bij andere Zorgverzekeraars.

De inschaling van onze functies wordt bij vacatures zowel in- als extern transparant gedeeld. Het functioneren van de medewerker wordt jaarlijks door de leidinggevende besproken in de gesprekkencyclus, waarbij leidinggevende en medewerker frequent in gesprek gaan over functioneren en ontwikkeling van de medewerker. Als de ontwikkeling van de medewerker verloopt volgens de voor de organieke functie gewenste norm stijgt het salaris volgens de normgroei conform de CAO voor Zorgverzekeraars. Deze groei eindigt wanneer de maximumtrede van deze salarisschaal is bereikt.

In uitzonderlijke situaties blijken bepaalde functies binnen de arbeidsmarkt moeilijk in te vullen. Schaarste op de arbeidsmarkt is geen factor die wordt meegenomen bij de indeling van de functie in een functiegroep met de daarbij behorende beloning. In deze situaties kan een markttoeslag worden toegekend. Hieronder wordt verstaan: een verhoging van het vaste loon behorende bij de reguliere loonschaal van de functie. Ook bij Zorg en Zekerheid heeft een beperkt aantal medewerkers een markttoeslag. Het gaat hierbij juridisch gezien om vast loon en derhalve niet om een variabele beloning. Een markttoeslag wordt uitsluitend in uitzonderlijke situaties toegekend na toestemming van de Raad van Bestuur.

Binnen de organisatie wordt geen vaste bonus of winstdeling toegekend. Wel is het voor leidinggevenden mogelijk jaarlijks medewerkers voor te dragen voor een gratificatie wanneer sprake is van een uitzonderlijke prestatie. 4

Een uitzonderlijke prestatie wordt gedefinieerd als een prestatie van een medewerker, waarbij de medewerker de verwachtingen vanuit het functieprofiel overstijgt en waarmee de medewerker een aanzienlijke bijdrage levert aan de organisatie en haar doelstellingen.

De bandbreedte voor de gratificatie wordt jaarlijks door de Raad van Bestuur vastgesteld. Voor 2021 is besloten de volgende bandbreedte te hanteren: € 500 tot € 3.000 euro bruto. Om voor deze gratificatie in aanmerking te komen, dient de medewerker door de leidinggevende met een onderbouwd voorstel en argumentatie te worden voorgedragen aan de Raad van Bestuur. Dit voorstel moet voldoen aan de criteria voor gratificatie, die in een apart document zijn opgesteld. De Raad van Bestuur neemt vervolgens een weloverwogen besluit over het al dan niet toekennen van de gratificatie.

Daarnaast heeft iedere leidinggevende een budget tot zijn beschikking om behaalde successen of mijlpalen te vieren met het team – bijvoorbeeld met een etentje of een teamactiviteit - en bijzondere individuele prestaties van medewerkers te waarderen met een kleine geste, zoals een bloemetje of een boekenbon. De hoogte van dit budget is 75 euro per persoon (2021). De leidinggevende krijgt de beschikking over het totale budget dat voor zijn of haar team beschikbaar is (aantal medewerkers \* 75 euro).

Zowel de hoogte van de gratificatie als die van het budget waarmee medewerkers in het zonnetje worden gezet, is dusdanig beperkt dat het risico op belangenverstrengeling of een negatief effect op de klanttevredenheid nagenoeg nihil is.

Zorg en Zekerheid heeft een arbeidsvoorwaardenkeuzemenu: Menu’z. Dit stelt alle medewerkers in de gelegenheid om in beperkte mate eigen extra arbeidsvoorwaarden te creëren. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het verkopen van verlofdagen voor extra salaris of andersom. Aan deze mogelijkheid is een maximum verbonden.

*Raad van Bestuur*

Per 1 januari 2013 is de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) ingegaan. Deze verantwoording is opgesteld op basis van de volgende op Zorg en Zekerheid van toepassing zijnde regelgeving: het WNT-maximum voor de zorgverzekeraars, klasse B (aantal verzekerden tussen 300.000 en 1.000.000). Zorg en Zekerheid handelt bij de toekenning van het salaris van de Raad van Bestuur conform deze wetgeving.

De Raad van Commissarissen is beslissingsbevoegd ten aanzien van het salaris van de Raad van Bestuur. De Raad van Bestuur kan niet in aanmerking komen voor een beloning zoals een gratificatie.

Bij de bepaling van het salaris van de Raad van Bestuur wordt gehandeld conform de volgende wetgeving en besluiten:

* Maximum beloning voor bestuurders zorgverzekeraars en Wlz-uitvoerders
* Artikel 2 lid 1 Regeling sectorale bezoldigingsnorm topfunctionarissen zorgverzekeraars

Hiermee bewaken wij dat het salaris van de Raad van Bestuur de voorgeschreven maximering niet overschrijdt.

 5

*Raad van Commissarissen*

Iedere commissaris ontvangt een passende vergoeding in relatie tot het tijdsbeslag van diens werkzaamheden. Deze vergoeding is niet afhankelijk van de resultaten van Zorg en Zekerheid en wordt bepaald door de Ledenraad. In de bezoldigingsmaxima is bepaald dat deze vergoeding respectievelijk maximaal 10% (lid Raad van Commissarissen) of 15% (voorzitter Raad van Commissarissen) van het bezoldigingsmaximum van de Raad van Bestuur, berekend naar rato van het dienstverband, exclusief btw en exclusief voorzieningen ten behoeve van beloningen betaalbaar op termijn, mag bedragen. Bij Zorg en Zekerheid blijft deze vergoeding onder de gestelde maximering. De RvC ontvangt maximaal 75% van de toegestane bezoldiging.

De leden van de Raad van Commissarissen komen eveneens niet in aanmerking voor een gratificatie.

Beloningen betaalbaar op termijn

Zorg en Zekerheid volgt de basispensioenregeling uit de CAO voor Zorgverzekeraars. Voor opbouw over een pensioengevend jaarsalaris vanaf € 110.111 (geldend maximum in 2020) heeft Zorg en Zekerheid aansluiting gezocht bij de brancheregeling van Zorgverzekeraars Nederland.

Onkostenvergoeding

Voor het vergoeden van gemaakte onkosten wordt gehandeld conform het declaratiereglement van Zorg en Zekerheid. Er zijn geen vaste onkosten vergoedingen, alleen vergoedingen op declaratie basis.

Leaseregeling

Voor een aantal aangewezen functies is een leaseregeling beschikbaar, als onderdeel van de functie gebonden arbeidsvoorwaarden.

Vertrekregeling

Bij de vertrekregeling kan sprake zijn van drie situaties:

1. Vertrekregeling conform wetgeving
2. Regeling afgestemd met vakbonden en vastgelegd in Sociaal Plan
3. Regeling afgestemd met de Ondernemingsraad

Bij het toekennen van een dergelijke regeling zal het gedogen of belonen van incorrect of ongewenst gedrag worden vermeden. Een zorgvuldige afweging over het al dan niet toekennen van een vertrekregeling en het bepalen van de hoogte ervan vindt op uiterst zorgvuldige wijze plaats. Bij het toekennen van een vertrekregeling conformeert Zorg en Zekerheid zich aan de bepalingen zoals weergegeven in artikel 1:125 Wft waardoor geen vertrekvergoeding wordt betaald als:

* de beëindiging op initiatief van de werknemer is, tenzij sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever;
* ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer;
* in geval van een dagelijkse beleidsbepaler bij het falen van de onderneming.

6

**Bijlage 1: Risico-analyse beloningsbeleid Zorg en Zekerheid**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Vraag** | **Antwoord** | **Risico** |
| Welke vormen van beloning kent Zorg en Zekerheid? | Vaste beloning conform CAO voor Zorgverzekeraars en een zeer beperkte variabele beloning in de vorm van gratificatie en successen vieren budget. | De omvang van de variabele beloning is dusdanig beperkt dat dit geen risico vormt op het gebied van belangenverstrengeling en klanttevredenheid. Daarnaast is de Raad van Bestuur degene die de beslissing neemt over het al dan niet toekennen van de gratificatie op basis van een zorgvuldige afweging die wordt vastgelegd. |
| Op basis van welke criteria vindt doorgroei naar een volgende trede binnen de salarisschaal plaats? | De mate waarin een medewerker voldoet aan het beschreven en extern gewaardeerde functieprofiel en naar tevredenheid functioneert. De leidinggevende beslist in dezen. | Geen. De hoogte van de salarisschalen en bijbehorende tredes is vastgelegd in de CAO voor Zorgverzekeraars. Hierin wordt een uniform proces gevolgd. Groei is mogelijk tot een vastgesteld maximum (einde salarisschaal). |
| Wie komt er binnen Zorg en Zekerheid in aanmerking voor een gratificatie of een cadeau vanuit het successen vieren budget? | Medewerkers die worden voorgedragen door hun leidinggevende vanwege een uitzonderlijke prestatie. De besluitvorming inzake de gratificatie ligt bij de Raad van Bestuur. De leidinggevende is verantwoordelijk voor het successen vieren budget. | Er zijn geen grote financiële prikkels die een handelswijze stimuleren die een nadelige invloed kan hebben op een correcte behandeling van de verzekerde. De Raad van Bestuur beslist over de gratificatie op basis van een zorgvuldige afweging. |
| Zijn er beheersmaatregelen die een onzorgvuldige klantbehandeling voorkomen? | Bij veel functies wordt gewerkt met vaste protocollen en/of het vier-ogen-principe. Daarnaast heeft iedere medewerker via de eed of belofte verklaard en ondertekend te allen tijde het klantbelang te dienen. | Er zijn geen grote financiële prikkels die een handelswijze stimuleren die een nadelige invloed kan hebben op een correcte behandeling van de verzekerde. |
| Zijn er functies binnen Zorg en Zekerheid die een groter risico op onzorgvuldige klantbehandeling met zich meebrengen?  | De regels over vaste beloning en het toekennen van gratificatie c.q. een cadeau uit het successen vieren budget zijn voor alle medewerkers gelijk, ongeacht de functie. | Nee, er wordt geen onderscheid gemaakt tussen de verschillende functies binnen de organisatie. |

7