

## Inhoudsopgave

<b>1. Strategie en beloningsbeleid</b>	<b>2</b>
<b>2. Doelstelling, kernwaarden en uitgangspunten</b>	<b>3</b>
2.1 Doelstelling	3
2.2 Kernwaarden	3
2.3 Uitgangspunten	3
<b>3. Arbeidsvoorwaarden</b>	<b>4</b>
3.1 Cao	4
3.2 Functiewaarderings- en beloningssystematiek	4
3.3 Primaire arbeidsvoorwaarden	4
3.4 Secundaire arbeidsvoorwaarden	5
3.5 Tijdelijke arbeidsmarkttoeslag	5
3.6 Variabele beloning	5
3.7 Bijzondere beloning	5
3.8 Neventaken (binnen ZLM)	6
3.9 Beloning RvC	6

## 1. Strategie en beloningsbeleid

Het beloningsbeleid van ZLM betreft alle bij ZLM in dienst zijnde medewerkers die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst en onder de werkingssfeer van de cao voor het verzekeringsbedrijf vallen. Het arbeidsvoorwaardenbeleid is niet van toepassing op vakantiekrachten. Voor uitzendkrachten is de (inleners) beloning geregeld volgens de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi), aangevuld met de bepalingen in het CAO Verzekeringsbedrijf over dit onderwerp rondom toeslagen en uitkeringen.

Het (beheerst) beloningsbeleid van ZLM is opgesteld, rekening houdend met alle relevante wet- en regelgeving zoals de Wet Financieel Toezicht en de Europese Verordening Solvency II. De laatstgenoemde bepaalt tevens onze beloningskaders voor de Raad van Commissarissen (RvC).

Onze strategie is gericht op het bereiken van klanttevredenheid én medewerkerstevredenheid. Groei en winstmaximalisatie zijn op zichzelf geen strategische doelstellingen van ZLM. Wij kennen dus ook geen harde targets, waar het winst en groei betreft. Winst moet ten goede komen aan de klant; groei is eerder een gevolg dan een doel van ons handelen. Ons beloningsbeleid kent, met een geobjectiveerd functiewaarderingsstelsel en daaraan rechtstreeks en voor alle functies gekoppelde vaste beloningsomvang (zonder financieel of commercieel gedreven variabele beloningselementen), geen onderdelen die kunnen aansporen tot het nemen van onaanvaardbare risico's en/of een onzorgvuldige behandeling van klanten.

Bij onze strategie past bescheidenheid op het gebied van beloningsbeleid. Tegelijk streven we ook naar medewerkerstevredenheid. Dat streven vraagt om een arbeidsvoorwaardenpakket dat, met inachtneming van de passende bescheidenheid, wel marktconcurrerend moet zijn en het mogelijk moet maken medewerkers met ervaring en kwaliteit aan te trekken en te behouden.

Periodiek vindt een benchmarkonderzoek plaats naar de vraag of onze primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden nog marktconform zijn.

## 2. Doelstelling, kernwaarden en uitgangspunten

### 2.1 Doelstelling

Wij zijn een verzekeraar en dienstverlener die bijdraagt aan een veilige en duurzame samenleving en die gedreven wordt door klanttevredenheid en medewerkerstevredenheid. Dat is onze missie. En we gaan ervan uit dat dit beloningsbeleid hieraan bijdraagt. Samenvattend heeft ons beloningsbeleid als doel om bewust en objectief te belonen en te waarderen, gericht op het bevorderen, aantrekken en behouden van goed gekwalificeerde medewerkers. Het dient bij te dragen aan de werkgelegenheid en werktevredenheid van onze medewerkers nu en in de toekomst. Daarnaast moet het beloningsbeleid een integere bedrijfsvoering bevorderen alsook het voorkomen van prikkels tot onzorgvuldig behandelen van de klant en het niet nakomen van onze zorgplicht.

### 2.2 Kernwaarden

Het realiseren van de voorgenoemde doelstelling, doen we op basis van onze kernwaarden:

- Persoonlijk : met een mensgerichte benadering en oprechte interesse.
- Betrouwbaar : u kunt op ons rekenen, we komen onze afspraken na en zijn deskundig.
- Betrokken : we zijn gericht op onze omgeving en leveren een positieve bijdrage aan de samenleving.

### 2.3 Uitgangspunten

Bij het opstellen van het beloningsbeleid voor ZLM zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- het beloningsbeleid moet de strategie, doelstellingen en lange termijn belangen van ZLM optimaal ondersteunen;
- het beloningsbeleid moet qua niveau en samenstelling marktconform en maatschappelijk acceptabel zijn;
- het beloningsbeleid moet het mogelijk maken mensen met ervaring en kwaliteit aan te trekken en te behouden, dan wel onervaren mensen aan te trekken en op te leiden;
- het beloningsbeleid moet niet gericht zijn op het louter automatisch toepassen van periodieke verhogingen, maar ook (enige) invloed van individuele prestatie kennen;
- (uiteraard) moet het beloningsbeleid een relatie tonen tussen de zwaarte van de functie en de hoogte van de beloning (inclusief de eisen van objectiviteit, consistentie en transparantie);
- het beloningsbeleid moet voldoen aan de eisen die wet- en regelgeving daarvoor stellen;
- het beloningsbeleid moet voldoen aan de eisen die de cao voor het verzekeringsbedrijf stelt.
- Interne en externe beloningssystematiek mag geen aanleiding geven tot het nemen van, voor ZLM, onaanvaardbare risico's.
- Formele uitbestedingspartijen voeren een beheerst belonen beleid welke voldoet aan wetgeving en welke niet leidt tot het nemen van, voor ZLM, onaanvaardbare risico's waaronder potentiële reputatieschade voor ZLM vanwege exorbitante (variabele) vergoedingen.
- ZLM stelt het beloningsbeleid beschikbaar voor medewerkers en publiceert (een samenvatting van) het beleid op de website.

## 3. Arbeidsvoorwaarden

### 3.1 Cao

ZLM is gebonden aan de cao voor het verzekeringsbedrijf.

In de cao zijn salarisgroepen met functietyperingen en daarbij horende salarisschalen opgenomen. Deze groepen en schalen gebruiken wij niet. ZLM kent een eigen indelingssysteem met functiebeschrijvingen, functiewaardering en salarisschalen (die positief afwijken van de cao-schalen). ZLM wijkt alleen in voordeel van de medewerker af van de cao.

### 3.2 Functiewaarderings- en beloningssystematiek

Ingevolge de cao is ZLM als 100+-onderneming verplicht "een systeem van indeling van functies ter bepaling van de maximale beloning per functie" te hanteren. Dat systeem is van toepassing op "alle werknemers die vallen onder de werking van de cao". Bij ZLM vallen alle medewerkers onder de werking van de cao. Ook de bestuurders en hoogste functionarissen die rechtstreeks betrokken zijn bij het bepalen van het ondernemingsbeleid. Ons systeem van functiewaardering en beloning is dus ook op iedere medewerker van toepassing. Geen van de medewerkers ontvangt een beloning die jaarlijks optelt boven 1 miljoen euro. Geen van de medewerkers ontvangt een beloning die potentieel de reputatie van ZLM kan schaden. De jaarlijkse beloning van medewerkers wordt door de directie vastgesteld (op voorstel van teamleiders en afdelingshoofden). De beloning van de directieleden wordt vastgesteld door de Raad van Commissarissen (hierna: RvC).

De cao geeft nog enkele voorschriften met betrekking tot het "systeem voor indeling van functies". De invoering ervan behoeft de instemming van de Ondernemingsraad (hierna: OR) en het moet openbaar zijn en betrouwbaar/consistent qua uitkomsten.

Op basis van de cao heeft ZLM gekozen voor een functiewaarderingssysteem volgens de methodiek van Human Capital Group: de Bakkenistmethode. De keuze voor de Bakkenistmethode van Human Capital Group is ingegeven door het feit dat dit bedrijf door veel financiële ondernemingen wordt ingeschakeld op het terrein van functiewaardering en beloning. Daardoor mag het worden getypeerd als objectief en consistent.

### 3.3 Primaire arbeidsvoorwaarden

Onder de primaire arbeidsvoorwaarden wordt verstaan:

- Salaris
- Vakantietoelage
- 13e maand.

### 3.4 Secundaire arbeidsvoorwaarden

De secundaire arbeidsvoorwaarden zijn onder andere:

- Eindejaarsuitkering
- Verlof (200 uur bij fulltime dienstverband)
- Mogelijkheid voor flexibele indeling van werktijden
- premievrij ANW-hiaatpensioen
- Reiskostenvergoeding
- Vergoeding zakelijke kosten
- Studieregeling
- 20% korting op eigen ZLM-producten
- Uitkering bijzondere gebeurtenis
- Gratis lunch in bedrijfsrestaurant
- Collectiviteitskorting zorgverzekering
- Premievrije arbeidsongeschiktheidspensioen (WGA&WIA aanvullingsregeling)
- Premievrije ongevallenverzekering
- Vakantiewoningen
- Voordelige personeelshypotheek
- Pensioenregeling

### 3.5 Tijdelijke arbeidsmarkttoeslag

ZLM heeft de mogelijkheid om voor een tijdelijke periode een arbeidsmarkttoeslag te geven aan bepaalde functies én kan gekoppeld zijn aan certificering en diploma's. Deze toeslag wordt in principe voor maximaal 1 jaar toegekend. Vanaf 1 januari tot 31 december. Een tijdelijke verlenging is met onderbouwing mogelijk. Een arbeidsmarkttoeslag is een vooraf bepaald vast brutobedrag per maand. De directie stelt de hoogte en duur van de arbeidsmarkttoeslag vast. Daarbij houdt de directie rekening met het advies van de Ondernemingsraad. Ze baseren dit op basis van het advies van HCG over het arbeidsmarkttoeslagvraagstuk. De arbeidsmarkttoeslag heeft als doel om de negatieve effecten van de krappe arbeidsmarkt op de interne organisatie te verminderen of te voorkomen. Een arbeidsmarkttoeslag is altijd een onderdeel van een breder pakket aan maatregelen en wordt pas ingezet als andere initiatieven te weinig resultaat hebben opgeleverd.

### 3.6 Variabele beloning

ZLM gaat uit van een vaste beloning van alle medewerkers. Variabele beloning kan het klantbelang in het geding brengen. Alleen de eindejaarsuitkering en de bijzondere beloning zijn variabele beloningscomponenten. De eindejaarsuitkering is mede afhankelijk op het resultaat van ZLM als geheel en de hoogte is niet afhankelijk van individuele prestaties waardoor deze geen prikkels geeft tot het nemen van onaanvaardbare risico's. De bijzondere beloning is een prestatiebeloning gekoppeld aan een prestatie met niet-financiële of –commerciële achtergrond. De prestatiebeloning is beperkt tot een kleine attentiewaarde. De variabele beloningen betreffen slechts een minimaal percentage van de totale beloning.

### 3.7 Bijzondere beloning

Een vaste beloning bestaat uit financiële en niet-financiële onderdelen die onvoorwaardelijk aan de medewerker worden toegekend. In bijzondere gevallen kan er een variabele beloning worden toegekend, op voorwaarde dat deze niet door financiële of commerciële doelstellingen gedreven wordt, maar wel verband houdt met een vorm van prestatie. Deze bijzondere beloning is bedoeld als attentie en kan nooit hoger zijn dan €250 per gelegenheid.

### **3.8 Neventaken (binnen ZLM)**

Een neventaak is een set aan werkzaamheden die door het MT als zodanig zijn benoemd. Verricht een medewerker structureel een taak die in een hogere schaal valt dan de eigen functie, dan ontvangt hij daarvoor een vergoeding. Als iemand een taak verricht die in dezelfde schaal wordt gewaardeerd als zijn eigen functie of lager, dan staat er geen vergoeding tegenover. De waardering van de taak (welke groep) wordt gevraagd aan HCG en vastgesteld door het MT.

De inhoud van de taak, de overeengekomen duur en de eventuele extra vergoeding die er aan gekoppeld is worden bij aanvang schriftelijk vastgelegd. Een taak kan niet meer dan 50% van het aantal te werken uren bedragen. In principe wordt een taak eerst toebedeeld voor de duur van een jaar. Deze periode kan bij goed functioneren worden verlengd. Uiterlijk een maand voor het einde van de afgesproken periode beoordeelt de leidinggevende of de werknemer de taak kan en wil voortzetten. De werknemer wordt hiervan (schriftelijk) in kennis gesteld.

Na meerdere (tijdelijke) verlengingen kan de taak, zeker als daar een hogere vergoeding tegenover staat, in de meeste gevallen niet meer zonder compensatieregeling op initiatief van werkgever worden opgezegd/beëindigd.

### **3.9 Beloning RvC**

De beloning van de RvC kent een vaste jaarvergoeding die gebaseerd op de rol die vervuld wordt, die van voorzitter of die van lid. Ook per commissie geldt een vaste jaarvergoeding per genoemde rol. De vergoedingen en wijzigingen van deze vergoedingen dient te worden goedgekeurd via De Algemene Ledenvergadering. De vaste jaarlijkse vergoeding voor de leden van de Raad van Commissarissen wordt vastgesteld in de Algemene Ledenvergadering.

De RvC-leden zijn niet in loondienst en declareren hun vergoedingen via hun eigen bedrijf. Vanwege hun statuut zijn ze wettelijk niet BTW-plichtig. Daarnaast kunnen de gemaakte reiskosten voor werk gerelateerd aan ZLM declareren volgens de fiscale regeling voor reiskostenvergoeding.