

Inhoudsopgave

1. Strategie en beloningsbeleid	2
2. Doelstelling, kernwaarden en uitgangspunten	3
2.1 Doelstelling	3
2.2 Kernwaarden	3
2.3 Uitgangspunten	3
3. Arbeidsvoorwaarden	4
3.1 Cao	4
3.2 Functiewaarderings- en beloningssystematiek	4
3.3 Primaire arbeidsvoorwaarden	4
3.4 Marktcertificeringstoeslag	5
3.5 Bijzondere beloning	5
3.6 Beloning RvC	5

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 zijn onze belangrijkste doelstellingen. 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 (bijvoorbeeld op het vlak van studie);
- (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.

3. Arbeidsvoorwaarden

3.1 Cao

ZLM is gebonden aan de cao voor het verzekeringsbedrijf.

Onze cao bevat één hoofdstuk over het onderwerp beloning. 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 kijkt alleen in voordeel van de medewerker af van de cao.

3.2 Functiewaarderings- en beloningssystematiek

Door 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. De 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.

3.3 Primaire arbeidsvoorwaarden

Onder de primaire arbeidsvoorwaarden wordt verstaan:

- Salaris
- Vakantietoelage
- 13e maand.

3.4 Marktcertificeringstoelage

Wanneer, na meerdere sollicitatieronden, een functie niet vervuld kan worden, omdat het salaris op grond van ons salarisgebouw niet toereikend is, kan bij wijze van uitzondering tijdelijk een marktcertificeringstoelage worden toegekend. Deze toelage is tijdelijk toepasbaar als schaarste op de arbeidsmarkt duidelijk de oorzaak is van het niet kunnen vervullen van de functie. De toelage moet vooraf door het MT worden goedgekeurd. De hoogte van de toelage en de periode dat deze wordt toegekend, wordt periodiek getoetst aan de hand van een objectieve beloningsvergelijking.

3.5 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. Een voorbeeld hiervan is een diploma gratificatie. Deze bijzondere beloning is bedoeld als attentie en kan variëren naar gelang de studieduur, maar kan nooit hoger zijn dan € 250,- per gelegenheid.

3.6 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 RvC-leden zijn niet in loondienst en declareren hun vergoedingen via hun eigen bedrijf.