

## beloningsbeleid

---

Het beloningsbeleid is in 2017 aangepast en goedgekeurd door de Raad van Commissarissen (RvC). De belonings-systematiek is in overeenstemming met de vigerende wet- en regelgeving.

Naast het beloningsbeleid is een bezoldigingsbeleid voor de directie opgesteld. De Algemene Vergadering stelt dit bezoldigingsbeleid vast. De Ondernemingsraad heeft bij de vaststelling van het bezoldigingsbeleid een rol.

Het beloningsbeleid is in zijn uitwerking met name van toepassing op medewerkers met een variabele beloning die het risicoprofiel van de Maatschappij kunnen beïnvloeden. Dit zijn de directie, adjunct-directie en het senior management. Het beloningsbeleid is voorts van toepassing op de Human Resources Managementfunctie en de bij het beloningsbeleid betrokken controlefuncties Compliance, Risicomanagement en Interne Audit. De overige medewerkers van de binnen- en buitendienst behoren niet tot de groep medewerkers die het risicoprofiel van de Maatschappij kunnen beïnvloeden. Het beloningssysteem van Onderlinge 's-Gravenhage is gerelateerd aan de op de Maatschappij van toepassing zijnde CAO's voor het verzekeringsbedrijf, binnen- en buitendienst.

Het beloningssysteem voorziet in de mogelijkheid van een gratificatie voor het gehele personeel, de directie uitgezonderd, in de maanden mei en oktober. In de gratificatie van oktober is verwerkt dat de medewerkers van de binnendienst van Onderlinge 's-Gravenhage krachtens de statuten van de Maatschappij gezamenlijk recht hebben op 0,25 % van de voor verdeling beschikbare winst. De gratificaties in mei en oktober zijn in totaal niet groter dan 5 % van het jaarinkomen en lager dan het salaris over een maand, en bedragen tevens minder dan € 10.000 op jaarbasis. De gratificaties zijn niet afhankelijk van bepaalde prestaties. Andere gratificaties, welkomstpakketten, exitpakketten of retentiebonussen zijn niet toegekend. In uitzonderlijke gevallen bestaat de mogelijkheid om achteraf voor een bijzondere prestatie een bescheiden gratificatie uit te keren. In 2017 hebben twee toekenningen aan medewerkers plaatsgevonden.

Aan de directie wordt vanaf 2015 geen variabele beloning toegekend. De structuur en de betalingen van de variabele beloning van de directie over de periode vóór 2015 zijn in lijn met de vereisten van de Capital Requirements Directive IV van de Europese Unie en de inbedding daarvan in de Regeling beheerst beloningsbeleid 2014 (RBB 2014).

In 2017 heeft op basis van de toekenning van de variabele beloning over de voorgaande jaren een uitkering plaatsgevonden tot maximaal 8% van de loonsom.

De medewerkers van de buitendienst ontvangen een variabele inkomenscomponent die louter afhankelijk is van kwalitatieve prestatiecriteria die aan het begin van elk jaar worden vastgesteld. Het variabele inkomen is niet groter dan maximaal 20 % van het totale inkomen.

De loonsom van medewerkers met een hogere leidinggevende functie (7 personen) bedroeg € 2.301.856 (2016 € 2.079.294). Het aantal personen in deze groep is groter en de kosten zijn in 2017 ten opzichte van 2016 hoger omdat de loonsom van een gewezen bestuurder voor een periode van 5 maanden is meegenomen. Van de loonsom was € 92.423 variabel. Van dit bedrag is € 56.310 gerelateerd aan financiële instrumenten. Het bedrag aan uitstaande voorwaardelijke beloningen is € 14.423. Op de betalingen in 2017 uit de jaren voor 2014 zijn geen correcties in verband met prestaties aangebracht.

De loonsom van het senior management (exclusief de medewerkers met een hogere leidinggevende functie) (9 personen) bedroeg € 811.435 (2016 € 821.855 (7 personen)). Hiervan is een bedrag van € 26.962 variabel.

De loonsom van de controlefuncties Compliance, Risicomanagement en Interne Audit (4 personen) bedroeg € 380.853 (2016 € 345.924). Hiervan is een bedrag van € 8.729 variabel.