

Remuneratierapport 2022

DELA publiceert ten aanzien van medewerkers wier beroepswerkzaamheden haar risicoprofiel materieel beïnvloeden, de zogenoemde Identified Staff, informatie over het gevoerde beloningsbeleid en beloningsbedragen voor 2022. Dit document geeft de samenstelling van de Identified Staff van DELA in 2022 weer, biedt inzicht in de belangrijkste uitgangspunten van het voor hen gevoerde beloningsbeleid en geeft een cijfermatige onderbouwing.

De beginselen van dit Remuneratierapport gelden *mutatis mutandis* ook voor de vergoedingen van zelfstandige contractanten die managementopdrachten houden of opdrachten houden m.b.t. taken van de Identified Staff. Deze analogie blijft evenwel beperkt tot de vergoeding van bedoelde zelfstandige contractanten en brengt niet met zich dat bedoelde zelfstandige contractanten onder gezag, leiding en toezicht van hun opdrachtgever zouden komen te staan.

Beloningsbeleid DELA

a. De principes

Het beloningsbeleid van DELA Groep is over 2022 gebaseerd op de volgende principes:

- ▶ **De strategie, de risicobereidheid, doelstellingen en de lange termijn belangen van DELA**, dat wil zeggen dat het bijzondere karakter van het businessmodel van DELA waarin de lange termijn verplichtingen jegens haar leden en verzekerden centraal staat in de vormgeving van het beloningsbeleid;
- ▶ **De (BIO) waarden en troeven/pijlars van DELA**, dat wil zeggen dat de 3 kernwaarden (Betrokken, Integer en Ondernemend) alsmede de troeven/pijlars (Voor elkaar, Raad en daad en Betrouwbaar) herkenbaar terug te vinden zijn in de vormgeving en uitvoering van het beloningsbeleid en in de beslissingen die in dit kader genomen worden;
- ▶ **Samen presteren voor leden en klanten**, dat wil zeggen dat medewerkers een team- en eigen verantwoordelijkheid hebben, heldere afspraken maken over de te verwachten resultaten, daar ook op worden aangesproken en voor worden uitgedaagd;
- ▶ **Marktconformiteit**, dat wil zeggen dat de totale beloning (vast en waar van toepassing variabel) die geboden wordt en de groeimogelijkheden van die totale beloning zich passend verhouden tot de gedefinieerde externe markt (die regelmatig extern geëvalueerd wordt), functiezwaarte en geleverde prestaties, waardoor DELA een aantrekkelijke werkgever blijft;
- ▶ **Differentiatie**, dat wil zeggen dat er verschillen in de hoogte en vorm van beloning zullen zijn tussen medewerkers, die verklaarbaar zijn door verschillen in functiezwaarte, marktwaarde en persoonlijke performance.

b. Functie- en salarishuis: basis voor vaste beloning

Medewerkers binnen DELA hebben een duidelijke functiebeschrijving die bepalend is voor de vaststelling van de functiezwaarte. De functiezwaarte wordt vastgesteld op basis van een robuuste methodiek van functiewaardering en DELA heeft op dat punt gekozen voor de methode van Korn Ferry (voorheen Hay). Elke functie is ondergebracht in een functieniveau en zo nodig geclusterd in functiegroepen. De combinatie van al die functieniveaus wordt wel het functiehuis genoemd. Er bestaan heldere procedures, onder meer

over de totstandkoming van functiebeschrijvingen en eventuele bezwaren tegen de uitkomsten van de waarderingen of de consequenties daarvan.

Medewerkers binnen DELA krijgen allemaal een salarisschaal toegewezen die correspondeert met de functieklasse. Indien een medewerker nog niet de vereiste ervaring heeft, kan deze eerst in een aanloopschaal worden geplaatst. De combinatie van alle salarisschalen samen vormt het salarishuis. De salarisschalen zijn 'open' dat wil zeggen dat alleen het minimum, een normmaximum en een uitloopmaximum gegeven is. Tussen het minimum en het maximum is elk salaris mogelijk.

c. Vaste beloning

De vaste beloning bestaat in ieder geval uit een vast basissalaris aangevuld voor groepen van medewerkers of individuele medewerkers met een of meer vaste beloningscomponenten zoals vakantietoeslag, 13^e maand of andere vaste (markt) toeslagen. Groei van het vaste maandsalaris is afhankelijk van de Relatieve Salaris Positie (RSP). Bij goed functioneren loopt een medewerker op de vooraf vastgestelde methode door de salarisschaal. Promotie of demotie kan ook een rol spelen bij de bepaling van de vaste beloning.

d. Variabele beloning

Binnen DELA Nederland kennen we alleen een variabele beloning voor het bestuur. De variabele beloning is afhankelijk van teamprestaties en de financiële performance van DELA. Voor het bestuur geldt een maximale variabele beloning van 20%. Voor buitenlandse vestigingen bestaat op grond van wet- en regelgeving de mogelijkheid om meer dan 20% variabele beloning uit te keren. Indien dit aan de orde is, volgt besluitvorming door het bestuur. DELA meldt deze uitzondering aan DNB.

Financiële performance op basis waarvan de variabele beloning mede wordt vastgesteld, dient gecorrigeerd te worden voor de kosten van risico, kapitaal en liquiditeit.

Aan de hand van een Ex-Ante Risico Analyses stelt de RvC jaarlijks vast of de totale som aan variabele beloning die gebudgetteerd wordt op basis van de prestaties van de medewerkers, gecorrigeerd dient te worden.

e. Performance management

Medewerkers van DELA worden aangestuurd op basis van performance waarbij het evalueren van prestaties en ontwikkeling een continu proces is. Met de strategische doelen als uitgangspunt maakt elk team een logisch en inspirerend plan met doelen die bijdragen aan het afdelings- of sectorplan voor de voorliggende periode. De medewerker heeft de regie op de eigen prestaties en ontwikkeling en wordt daarbij gefaciliteerd en uitgedaagd door de leidinggevende.

Diegenen die in aanmerking komen voor variabele beloning worden aangestuurd op basis van het model van Resultaat Gericht Werken (hierna: RGW). Daarmee wordt een grotere mate van eigen verantwoordelijkheid nagestreefd en wordt tevens ondernemend en proactief handelen gestimuleerd door te sturen op zelfstandigheid en zelfsturing. RGW gaat uit van een jaarlijkse terugkerende cyclus van 3 gesprekken bestaande uit (i) een planningsgesprek, (ii) een voortgangsgesprek en (iii) een beoordelingsgesprek. Op decentraal niveau zal sprake zijn van heldere procedure beschrijvingen van het hele beoordelingsproces inclusief bezwaar- en beroepsmogelijkheden.

Identified Staff DELA

a. Leden Identified Staff

Onder Identified Staff wordt verstaan: het bestuurlijk, beleidsbepalend of toezichhoudend orgaan, personen die de onderneming daadwerkelijk besturen of sleutelfuncties vervullen en andere personeelscategorieën waarvan de beroepswerkzaamheden wezenlijke gevolgen hebben voor het risicoprofiel van de onderneming. Deze definitie sluit aan bij artikel 275 (beloningsbeleid) van de Gedelegeerde Verordening Solvency II. Op deze groep van medewerkers zijn specifieke, meer strikte regels van toepassing t.a.v. variabele beloning (zoals bijvoorbeeld de beloningsmix, de toepasselijkheid en de duur van vestingperioden) die hieronder nader uiteengezet zullen worden.

Er worden 4 verschillende categorieën van medewerkers onderscheiden, te weten:

- ▶ **Het bestuurlijk, beleidsbepalend of toezichhoudend orgaan:** voor DELA is dit het bestuur van de coöperatie.
- ▶ **Personen die de onderneming daadwerkelijk besturen:** dat zijn de directieleden van zelfstandige bedrijfsonderdelen, waarvan het zelfstandige bedrijfsonderdeel een grote invloed op het risicoprofiel heeft. Als criterium daarvoor geldt: ten minste 5% van de SCR.
- ▶ **Sleutelfuncties:** dat zijn de Operational Riskmanager, Financial Riskmanager, Compliance Riskmanager en de manager Internal Audit. De actuariële functie behoort tevens tot de sleutelfuncties, maar valt buiten de reikwijdte van het beloningsbeleid omdat deze functie is uitbesteed.
- ▶ **Andere personeelscategorieën waarvan de beroepswerkzaamheden wezenlijke gevolgen hebben voor het risicoprofiel van de onderneming:** dat zijn functies met eenzelfde hoge totale beloning als senior management of sleutelfuncties, met een grote invloed op het risicoprofiel (tenminste 5% van de SCR).

b. Beloningsmix Identified Staff

De wet- en regelgeving schrijft voor dat variabele beloning van Identified Staff wordt vastgesteld in een combinatie van voorwaardelijke en onvoorwaardelijke beloning. Van de variabele beloning wordt 60% onvoorwaardelijk uitgekeerd, alles in cash. De overige 40% wordt voorwaardelijk uitgekeerd, na herbeoordeling van het functioneren op basis van de oorspronkelijke prestatiecriteria.

Voor de vestingperiode is gekozen voor een periode van 3 jaar op basis van cliff vesting. Dit betekent dat de voorwaardelijke variabele beloning gelijkelijk verdeeld in de drie opvolgende kalenderjaren beschikbaar komt, behalve als er een noodzaak bestaat om een malus en/of claw back toe te passen en conform de hiervoor beschreven beloningsmix.

Vanaf 2022 komen binnen DELA uit de Identified Staff enkel de bestuurders van de coöperatie in aanmerking voor variabele beloning. Voor de andere leden van de Identified Staff bestaat er nog een uitloop van betalingen vanwege de vestingperiode van 3 jaar.

In bijlage I is een schematisch overzicht opgenomen van de Beloningsmix en in bijlage II staan de uitkeringen over 2022.

c. Risicoanalyses

DELA draagt er zorg voor dat de financiële performance waarop de variabele beloning wordt gebaseerd gecorrigeerd wordt voor de kosten van risico, kapitaal en liquiditeit en dat er een gedegen risicoanalyse van het beloningsbeleid plaatsvindt.

Om dit te realiseren heeft de RvC een proces goedgekeurd op basis waarvan jaarlijks een Ex-Ante en een Ex-Post risicoanalyse wordt gemaakt. Daarnaast heeft de RvC een risicoanalyse van het complete beloningsbeleid goedgekeurd.

d. Malus en claw back

Teneinde een verantwoorde balans te vinden tussen risico, klantbelang en variabele beloning, heeft DELA de mogelijkheid van herbeoordeling ingevoerd. Temeer daar de risico's binnen DELA zich vaak eerst na langere periodes manifesteren. Deze herbeoordeling kan aanleiding geven tot het toepassen van een malus op voorwaardelijke variabele beloning dan wel een claw back op reeds onvoorwaardelijk geworden variabele beloning. De herbeoordeling vindt altijd plaats op basis van de oorspronkelijke prestatiecriteria.

==//==//==

Bijlage I: Beloningsmix Variabele beloning

	Contant	
onvoorwaardelijk	Cash	uit te keren in april volgend op het beoordelingsjaar
	60%	
voorwaardelijk	Uitgesteld cash	uit te keren in 3 jaar (pro rata vesting)
	40%	
	100%	
	retentie 1 jaar	

Bijlage II: Cijfers 2022

	Omschrijving gedelegeerde verordening	Classificering	Functies	Aantal medewerkers	Beloningsjaar 2022		Uitgekeerd in 2023		Nog uit te keren (na 2023)
					grondslag VB	% var. beloning	cash *	cash	
1	Het bestuurlijk, beleidsbepalend of toezichhoudend orgaan	Bestuur	Algemeen Directeur Statutair Directeur Statutair Directeur	3	€ 943.904	12,20%	€ 131.126	€ 109.676	
2	Personen die de onderneming daadwerkelijk besturen	Statutair directeuren en Directieleden DELA Nederland	Directeur Verzekeren Directeur Uitvaartverzorging Directeur IT Directeur Uitvaartdiensten Directeur HR Directeur Financiën	8	€ 0	0,00%	€ 94.953	€ 107.498	
		Directieleden van ZBO's, waarvan de ZBO een impact heeft op de SCR van 5% of meer	Directeur België Financieel Directeur België Directeur Verzekeren België						
3	Sleutelfuncties	Eindverantwoordelijke van sleutelfunctie	Operational Risk Manager Financial Risk Manager Manager IAD Compliance Risk Manager	4	€ 0	0,00%	€ 5.012	€ 3.665	
4	Andere personeels categorieën waarvan de beroepswz belangrijke gevolgen hebben voor het risicoprofiel van de onderneming	Functies met eenzelfde hoge totale beloning als senior management of sleutelfuncties, met impact op SCR > 5%	Manager FRMA Adjunct Directeur Beleggingen	2	€ 0	0,00%	€ 9.731	€ 10.374	

Medewerkers die in 2019, '20, '21 en '22 lid waren van Identified Staff, kregen in 2023 het onvoorwaardelijk geworden deel uitgekeerd.

De hoogte van de nog uit te betalen waardepapieren is met ingang van de uitkering over 2017 vastgesteld en vervolgens gefixeerd. De waardepapieren zijn afgerekend in 2021.

* In deze kolom staat 60% uitgekeerd over 2022 en 13,33% over voorgaande jaren.

Als de variabele beloning over een jaar minder is dan € 11.080 en/of minder dan een maandsalaris wordt het in een keer in cash uitgekeerd.