

# Corporate Governance

## Inleiding

De Governance principes, hierna de Code, is opgesteld door het Verbond van Verzekeraars. De Code is van toepassing op alle verzekeraars die beschikken over een vergunning verleend op grond van de Wet op het financieel toezicht (Wft). Daarmee is de Code van toepassing op DELA. De Code, die vanaf 1 januari 2011 van kracht is, is een vorm van zelfregulering op basis van het principe "pas toe of leg uit".

In de Code wordt in het bijzonder ingegaan op de rol van het bestuur en van de raad van commissarissen van de verzekeraar en op de functie van risicomanagement en van audit binnen de verzekeraar. Daarnaast bevat de Code principes over beloning. De Code staat niet op zichzelf, maar maakt deel uit van het volledige stelsel van nationale, Europese en internationale wet- en regelgeving, jurisprudentie en codes, dat in zijn geheel wordt gezien. Bij de toepassing van de Code houdt DELA rekening met deze nationale, Europese en internationale context en met de activiteiten en overige specifieke kenmerken die op DELA van toepassing zijn.

Het bestuur van DELA heeft een verantwoordelijkheid voor de evenwichtige afweging van de belangen van alle bij de onderneming betrokken partijen zoals zijn leden, verzekerden en medewerkers. Hierbij wordt rekening gehouden met de continuïteit van DELA, de maatschappelijke omgeving waarin wij functioneren en wet- en regelgeving en codes die op DELA van toepassing zijn. De leden en verzekerden van DELA zullen te allen tijde zorgvuldig worden behandeld. Hun belang staat voor DELA op de eerste plaats.

In deze publicatie doen wij verslag van de manier waarop de beginselen uit de Code toegepast worden binnen DELA. In 2011 heeft DELA wezenlijke stappen ondernomen om de beginselen van de Code toe te passen. In 2012 is dit verder uitgebouwd en in 2013 heeft een aanscherping plaatsgevonden. DELA erkent dat toepassing van deze principes een continu proces zal blijven. Wij zullen er dan ook alles aan doen om de principes verder te verankeren binnen de organisatie en telkens naar de geest van de Code te handelen, rekening houdend met de belangen van onze leden.

| Tekst Code   | Toepassing door DELA  |
|--|---|
| <p><b>Raad van Commissarissen</b><br/> <b>Samenstelling en deskundigheid</b></p>   |   |
| <p>2.1.1 De raad van commissarissen is zodanig samengesteld, dat hij zijn taak naar behoren kan vervullen. Complementariteit, collegiaal bestuur, onafhankelijkheid en diversiteit zijn een voorwaarde voor een goede taakvervulling door de raad van commissarissen.</p>  | <p>DELA past dit principe toe en dit principe is binnen de raad van commissarissen besproken. De raad van commissarissen is zodanig samengesteld dat hij zijn taak naar behoren kan vervullen. De raad van commissarissen van DELA telt vijf leden. Daarvan zijn twee leden afkomstig uit de Algemene Vergadering van DELA. De beoogde diversiteit naar professionele achtergrond van de leden van de raad van commissarissen is vastgelegd in een profielschets voor de raad van commissarissen als collectief en in de individuele profielschetsen. De raad van commissarissen als collectief en per individu voldoet aan deze profielen. Hiermee waarborgt DELA de complementariteit van de raad van commissarissen. Ook voldoet men hiermee aan de onafhankelijkheidscriteria. Bij het nemen van besluiten zoekt de raad zoveel mogelijk naar consensus. De samenstelling van de raad van commissarissen wordt jaarlijks geëvalueerd in een zelfevaluatie en een keer per drie jaar onder begeleiding van een onafhankelijk adviseur.</p> |
| <p>2.1.2 De raad van commissarissen beschikt over een voldoende aantal leden om zijn functie, ook in de commissies van de raad, goed te kunnen uitoefenen. Het geschikte aantal leden is mede afhankelijk van de aard, omvang en complexiteit van de verzekeraar.</p>  | <p>DELA past dit principe toe. De raad van commissarissen beschikt over voldoende leden om zijn functie, ook in de audit- en riskcommissie en in de remuneratie- en benoemingscommissie, te kunnen uitoefenen. In de evaluatie ten aanzien van het functioneren van de raad van commissarissen wordt jaarlijks meegenomen.</p>  |
| <p>2.1.3 De leden van de raad van commissarissen beschikken over gedegen kennis van de maatschappelijke functies van de verzekeraar en van de belangen van alle bij de verzekeraar betrokken partijen. De raad van commissarissen maakt een evenwichtige afweging van de belangen van de bij de verzekeraar betrokkenen zoals zijn klanten, aandeelhouders en medewerkers.</p> | <p>DELA past dit principe toe. Iedere commissaris krijgt kort na benoeming een uitgebreid introductieprogramma ter kennismaking met de organisatie. Al naar gelang de achtergrond en professionele ervaring van de betreffende commissaris volgt een programma op maat. Zo maakt men kennis met alle onderdelen van de organisatie en neemt men kennis van de maatschappelijke functies van de verzekeraar en van de belangen van alle bij de organisatie betrokken partijen. Gedurende het jaar zijn er ten minste twee educatiemomenten. Verder worden er met regelmaat presentaties gegeven door het senior management. Ook spreken de commissarissen zo'n vier keer per jaar met de niet-statutaire directieleden. De raad van commissarissen houdt bij de uitvoering van zijn taken rekening met alle belanghebbenden en met de maatschappelijke functie van DELA. Om dit te verankeren staat dit in het reglement van de raad van commissarissen.</p>   |

| Tekst Code  | Toepassing door DELA   |
|---|--|
| <p>2.1.4 Ieder lid van de raad van commissarissen is in staat om de hoofdlijnen van het totale beleid van de verzekeraar te beoordelen en zich een afgewogen en zelfstandig oordeel te vormen over de basisrisico's die daarbij worden gelopen. Voorts beschikt ieder lid van de raad van commissarissen over specifieke deskundigheid die noodzakelijk is voor de vervulling van zijn rol binnen de raad van commissarissen. Daartoe wordt, zodra een vacature in de raad van commissarissen ontstaat, een individuele profielschets voor het nieuwe lid van de raad van commissarissen opgesteld die past binnen de profielschets die voor de gehele raad is opgesteld.</p> | <p>DELA past dit principe toe. De raad van commissarissen kent een profielschets voor het collectief en profielschetsen voor de individuele commissarissen. Zodra een vacature ontstaat, wordt de betreffende profielschets herbeoordeeld en indien nodig aangescherpt. Op basis van de profielschets wordt een nieuwe commissaris geworven. Een van de algemene vereisten uit de profielschets is dat een lid van de raad van commissarissen in staat is om de hoofdlijnen van het totale beleid van DELA te beoordelen. Om de commissarissen te helpen zich een oordeel te vormen over de basisrisico's die daarbij worden gelopen, is risicomanagement een belangrijk onderwerp in het programma van permanente educatie. Daarnaast geeft de riskmanager gedurende het jaar, indien gewenst, presentaties over riskmanagementonderwerpen.</p> |
| <p>2.1.5 Bij de vervulling van de vacature van voorzitter van de raad van commissarissen wordt in de op te stellen individuele profielschets aandacht besteed aan de door de verzekeraar gewenste deskundigheid en ervaring met de financiële sector en bekendheid met de sociaaleconomische en politieke cultuur en de maatschappelijke omgeving van de belangrijkste markten waarin de verzekeraar opereert.</p>  | <p>DELA past dit principe toe. In de profielschets van de voorzitter van de raad van commissarissen is aandacht besteed aan de gewenste deskundigheid en ervaring met de financiële sector en aan bekendheid met de sociaaleconomische en politieke cultuur en de maatschappelijke omgeving van de belangrijkste markten waarin DELA opereert. Dit is tevens opgenomen in het beleidsstuk 'Samenstelling en deskundigheid Raad van Commissarissen'.</p>  |
| <p>2.1.6 Ieder lid van de raad van commissarissen, de voorzitter in het bijzonder, is voldoende beschikbaar en bereikbaar om zijn taak binnen de raad van commissarissen en de commissies van de raad waarin hij zitting heeft naar behoren te vervullen.</p>   | <p>DELA past dit principe toe. De commissarissen zijn voldoende beschikbaar en bereikbaar om hun taak te vervullen. De beschikbaarheid van de commissarissen is af te lezen uit de presentielijst van de vergaderingen van de raad van commissarissen, zijn deelcommissies en de algemene vergadering. Buiten deze vergaderingen spreekt de voorzitter van de raad van commissarissen ten minste zes keer met de bestuursvoorzitter. Verder is er naast de vergaderingen met regelmaat telefonisch en e-mailcontact met de commissarissen. Soms brengen commissarissen op verzoek van DELA of op eigen initiatief een bezoek aan de organisatie.</p>   |
| <p>2.1.7 Ieder lid van de raad van commissarissen ontvangt een passende vergoeding in relatie tot het tijdsbeslag van de werkzaamheden. Deze vergoeding is niet afhankelijk van de resultaten van de verzekeraar.</p>   | <p>DELA past dit principe toe. De commissarissen ontvangen een marktconforme vergoeding voor hun werkzaamheden. Deze vergoeding is niet afhankelijk van de resultaten van DELA.</p>  |

| Tekst Code   | Toepassing door DELA   |
|--|--|
| <p>2.1.8 De voorzitter van de raad van commissarissen ziet toe op de aanwezigheid van een programma van permanente educatie voor de leden van de raad van commissarissen, dat tot doel heeft de deskundigheid van de commissarissen op peil te houden en waar nodig te verbreden. De educatie heeft in ieder geval betrekking op relevante ontwikkelingen binnen de verzekeraar en de financiële sector, op corporate governance in het algemeen en die van de financiële sector in het bijzonder, op de zorgplicht jegens de klant, integriteit, het risicomangement, financiële verslaggeving en audit. Ieder lid van de raad van commissarissen neemt deel aan het programma en voldoet aan de eisen van permanente educatie.</p> | <p>DELA past dit principe toe. Om de deskundigheid van de commissarissen op peil te houden en waar nodig te verbeteren loopt een programma van permanente educatie. Dit programma bestond in 2013 uit de volgende onderwerpen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de relevante (actuele) ontwikkelingen binnen de financiële sector;</li> <li>- corporate governance in het algemeen en specifiek voor de sector;</li> <li>- zorgplicht jegens de klant;</li> <li>- Product Approval en Review procedure</li> <li>- integriteit;</li> <li>- hoofdlijnen en achtergrond Wft;</li> <li>- tendensen in (Europese) wetgeving en nieuwe normen</li> <li>- ontwikkelingen op het gebied van vermogensbeheer.</li> </ul> <p>Individuele commissarissen volgen verder in overleg met de voorzitter scholing die zij noodzakelijk achten voor hun functioneren binnen de raad van commissarissen.</p> |
| <p>2.1.9 De beoordeling van de effectiviteit van de in principe 2.1.8 bedoelde permanente educatie maakt deel uit van de jaarlijkse evaluatie van de raad van commissarissen.</p>  | <p>DELA past dit principe toe. In de evaluatie van het functioneren van de raad van commissarissen in 2011 onder begeleiding van een onafhankelijke adviseur, is dit onderwerp meegenomen. Vanaf 2012 is het ook meegenomen in de jaarlijkse zelfevaluatie.</p>  |
| <p>2.1.10 Naast de jaarlijkse evaluatie van het eigen functioneren van de raad van commissarissen wordt dit functioneren eens in de drie jaar onder onafhankelijke begeleiding geëvalueerd. De betrokkenheid van ieder lid van de raad van commissarissen, de cultuur binnen de raad van commissarissen en de relatie tussen de raad van commissarissen en de raad van bestuur maken deel uit van deze evaluatie.</p>  | <p>DELA past dit principe toe en heeft het reglement van de raad van commissarissen met het oog hierop gewijzigd. Met ingang van 2011 organiseert DELA eens per drie jaar een zelfevaluatie onder onafhankelijke begeleiding. De betrokkenheid van ieder lid van de raad van commissarissen, de cultuur binnen de raad van commissarissen en de relatie tussen de raad van commissarissen en het bestuur maken deel uit van deze evaluatie.</p>  |

| Tekst Code  | Toepassing door DELA   |
|---|--|
| <p><b>Raad van Commissarissen</b><br/><b>Taak en werkwijze</b></p>  |  |
| <p>2.2.1 Bij zijn toezicht besteedt de raad van commissarissen bijzondere aandacht aan het risicobeheer van de verzekeraar. Iedere bespreking van het risicobeheer wordt voorbereid door een risico- of vergelijkbare commissie, die daartoe door de raad van commissarissen uit zijn midden is benoemd.</p>  | <p>DELA past dit principe toe. In 2011 is aan de auditcommissie de verantwoordelijkheid voor risicobeheer toegevoegd. Daarmee is de audit- en riskcommissie gevormd. Drie keer per jaar worden rapporten over financiële en niet-financiële risico's eerst in de audit- en riskcommissie besproken en vervolgens in de raad van commissarissen. Verklaringen omtrent wijzigingen in de risicobereidheid en het risicoprofiel worden eveneens eerst in deze commissie besproken en daarna in de raad van commissarissen. In 2011 is hiervoor een eerste aanzet gemaakt en in 2012 en 2013 is dit verder uitgebouwd. Met het oog hierop zijn de reglementen van de raad van commissarissen en de audit- en riskcommissie aangescherpt.</p> |
| <p>2.2.2 Voor de risicocommissie gelden, evenals voor de auditcommissie, specifieke competentie- en ervaringseisen. Zo moet een aantal leden van de risicocommissie beschikken over grondige kennis van de financieel-technische aspecten van het risicobeheer of over de nodige ervaring die een gedegen beoordeling van risico's mogelijk maakt en moet een aantal leden van de auditcommissie beschikken over grondige kennis van financiële verslaglegging, interne beheersing en audit of over de nodige ervaring die een gedegen toezicht op deze onderwerpen mogelijk maakt.</p> | <p>DELA past dit principe proportioneel gezien toe. De leden van de audit- en riskcommissie moeten aan specifieke eisen voldoen. Deze zijn opgenomen in het reglement van de audit- en riskcommissie. Hierbij moet worden aangetekend dat DELA een middelgrote verzekeraar is en de raad van commissarissen in 2013 bestaat uit vijf leden, waarvan twee afkomstig uit de algemene vergadering. Daarmee moet DELA zich in dezen beroepen op proportionaliteit.</p>   |
| <p><b>Raad van Bestuur</b><br/><b>Samenstelling en deskundigheid</b></p>  |  |
| <p>3.1.1 De raad van bestuur is zodanig samengesteld, dat hij zijn taak naar behoren kan vervullen. Complementariteit, collegiaal bestuur en diversiteit zijn een voorwaarde voor een goede taakvervulling door de raad van bestuur.</p>  | <p>DELA past dit principe toe. Het bestuur is zodanig samengesteld dat hij zijn taak naar behoren kan vervullen. Het bestuur bestaat uit twee statutaire bestuursleden. Samen met de drie niet-statutaire directieleden vormen zij het directieteam. Zij werken op basis van collegiaal bestuur. De individuele leden van het directieteam zijn deskundig en ervaren op de terreinen waarvoor zij verantwoordelijk zijn. De eisen ten aanzien van de samenstelling en geschiktheid van het bestuur en de directie zijn vastgelegd in een beleidsdocument dat tevens de profielschetsen bevat van de individuele leden als een profielschets van het collectief.</p>  |

| Tekst Code  | Toepassing door DELA  |
|---|---|
| <p>3.1.2 Ieder lid van de raad van bestuur beschikt over gedegen kennis van de financiële sector in het algemeen en het verzekeringswezen in het bijzonder. Ieder lid beschikt over gedegen kennis van de maatschappelijke functies van de verzekeraar en van de belangen van alle betrokken partijen. Voorts beschikt ieder lid van de raad van bestuur over grondige kennis om de hoofdlijnen van het totale beleid van de verzekeraar te kunnen beoordelen en bepalen en zich een afgewogen en zelfstandig oordeel te kunnen vormen over risico's die daarbij worden gelopen.</p>                            | <p>DELA past dit principe toe. De leden van het directieteam hebben uiteenlopende ervaring en deskundigheid op het gebied van verzekeren. Nieuw aan te nemen bestuurders of directeuren worden geworven op basis van de eisen aan kennis, ervaring en competenties zoals die vastgelegd zijn in de profielschetsen. Verder worden bestuurders onderworpen aan de betrouwbaarheid- en geschiktheidstoets van De Nederlandsche Bank. Zo wordt er op toegezien dat het bestuur en het directieteam zodanig is samengesteld dat hij zijn taak, ook als collectief, naar behoren kan vervullen.</p> <p>Het functioneren van de individuele leden van het directieteam wordt regelmatig, op voordracht van de remuneratie- en benoemingscommissie beoordeeld door de raad van commissarissen.</p> |
| <p>3.1.3 De voorzitter van de raad van bestuur ziet toe op de aanwezigheid van een programma van permanente educatie voor de leden van de raad van bestuur, dat tot doel heeft de deskundigheid van de leden van de raad van bestuur op peil te houden en waar nodig te verbreden. De educatie heeft in ieder geval betrekking op relevante ontwikkelingen binnen de verzekeraar en de financiële sector, op corporate governance in het algemeen en die van de financiële sector in het bijzonder, op de zorgplicht jegens de klant, integriteit, het risicomanagement, financiële verslaggeving en audit.</p> | <p>DELA past dit principe toe. Om de deskundigheid van het directieteam op peil te houden en waar nodig te verbreden loopt het programma van permanente educatie. Het collectieve programma wordt twee keer per jaar georganiseerd en samen met de leden van de raad van commissarissen gevolgd. Voor de invulling zie 2.1.8. Dit programma wordt aangevuld met presentaties tijdens directievergaderingen over onder andere Solvency II, beleggingen, swaps en informatietechnologie. Indien noodzakelijk of gewenst krijgen de leden van het directieteam scholing aangeboden.</p>  |
| <p>3.1.4 Ieder lid van de raad van bestuur neemt deel aan het programma als bedoeld in 3.1.3 en voldoet aan de eisen van permanente educatie. Eén en ander is voorwaarde voor het kunnen functioneren als lid van de raad van bestuur. De raad van commissarissen vergewist zich ervan of de leden van de raad van bestuur voldoende deskundig zijn.</p>  | <p>DELA past dit principe toe. Het directieteam neemt deel aan het educatieprogramma en voldoet daarmee aan de eisen van permanente educatie. In het reglement van de raad van commissarissen is opgenomen dat hij zich ervan vergewist of de leden van het directieteam voldoende deskundig zijn.</p>  |
| <p>3.1.5 De verzekeraar vermeldt jaarlijks in zijn jaarverslag hoe invulling is gegeven aan de principes 3.1.3 en 3.1.4.</p>  | <p>De toepassing van de principes 3.1.3 en 3.1.4 is in deze publicatie omschreven en is omschreven in het jaarverslag 2013 van DELA.</p>  |

| Tekst Code  | Toepassing door DELA  |
|---|---|
| <p>3.1.6 De raad van bestuur draagt, met inachtneming van de door de raad van commissarissen goedgekeurde risicobereidheid, zorg voor een evenwichtige afweging tussen commerciële belangen van de verzekeraar en te nemen risico's.</p>  | <p>DELA past dit principe toe. Bij de uitvoering van haar taken maakt het directieteam een zorgvuldige afweging tussen commerciële belangen en te nemen risico's. De lange termijnstrategie en risicobereidheid van DELA zijn hierbij leidend. Er wordt rekening gehouden met alle belanghebbenden van de onderneming en met de van toepassing zijnde regelgeving. Dit is opgenomen in het reglement van het bestuur.</p>   |
| <p>3.1.7 Binnen de raad van bestuur wordt aan een van de leden van de raad van bestuur de taak opgedragen besluitvorming binnen de raad van bestuur op het punt van risicobeheer voor te bereiden. Het betrokken lid van de raad van bestuur is tijdig betrokken bij de voorbereiding van beslissingen die voor de verzekeraar van materiële betekenis voor het risicoprofiel zijn, in het bijzonder waar deze beslissingen een afwijking van de door de raad van commissarissen goedgekeurde risicobereidheid tot gevolg kunnen hebben. Bij het uitoefenen van de risicobeheerfunctie wordt tevens aandacht besteed aan het belang van financiële stabiliteit en de impact die systeemrisico's mogelijk hebben op het risicoprofiel van de eigen instelling.</p> | <p>DELA past dit principe proportioneel gezien toe. Het bestuur bestaat uit twee statutaire bestuursleden. Samen met de drie niet-statutaire directieleden vormen zij het directieteam. Een van de niet-statutaire directeuren draagt de primaire verantwoordelijkheid voor het risicobeheer. Hij is tevens financieel directeur (CFRO). De CFRO is verantwoordelijk voor het volgen en beheersen van de risico's om te garanderen dat het risicoprofiel van DELA in overeenstemming is met de financiële middelen en de risicobereidheid. De CFRO is tevens verantwoordelijk voor de inrichting en werkwijze van de zogeheten second line of defense (controle functies). De bestuursvoorzitter is verantwoordelijk voor de inrichting en de werking van de three lines of defense (businesslines, controle functies, auditfunctie).</p> |
| <p>3.1.8 Het lid van de raad van bestuur bij wie de taak is belegd de besluitvorming binnen de raad van bestuur op het punt van risicobeheer voor te bereiden kan zijn functie combineren met andere aandachtsgebieden, op voorwaarde dat hij geen individuele commerciële verantwoordelijkheid draagt voor en onafhankelijk functioneert van commerciële taakgebieden.</p>   | <p>DELA past dit principe toe. De CFRO draagt geen individuele commerciële verantwoordelijkheid en combineert zijn functie met geen enkel commercieel aandachtsgebied.</p>  |

| Tekst Code  | Toepassing door DELA  |
|---|---|
| <p><b>Raad van Bestuur</b><br/><b>Taak en werkwijze</b></p>   |   |
| <p>3.2.1 De raad van bestuur van de verzekeraar draagt bij zijn handelen zorg voor een evenwichtige afweging van alle belangen van de bij de verzekeraar betrokken partijen zoals zijn klanten, aandeelhouders en medewerkers. Hierbij wordt rekening gehouden met de continuïteit van de verzekeraar, de maatschappelijke omgeving waarin de verzekeraar functioneert en wet- en regelgeving en codes die op de verzekeraar van toepassing zijn.</p> | <p>DELA past dit principe toe. De geschiedenis, het verhaal van DELA, brengt dit tot uitdrukking. De oprichters van DELA hadden als drijfveer solidariteit. Zij vulden het begrip solidariteit in 1937 zo in, dat het paste in de beleving van toen: het mogelijk maken dat iedereen een waardige uitvaart kon krijgen. De afgelopen jaren is DELA de uitdaging aangegaan om hetzelfde te doen voor vandaag en morgen. De financiële en niet-financiële dienstverlening van DELA wordt zodanig verdiept en verbreed dat deze aansluit bij de behoeften van de leden en verzekerden anno nu. Het is DELA's ambitie om de leden en verzekerden de toekomst zo zorgeloos mogelijk tegemoet te kunnen laten zien.</p> <p>De leden van DELA zijn tevens de aandeelhouders. DELA is immers een coöperatie waarin de algemene vergadering (een afvaardiging van de leden van DELA) het laatste woord hebben.</p> <p>Bij zijn handelen draagt het bestuur zorg voor een evenwichtige afweging van de belangen van alle betrokken partijen, rekening houdend met de continuïteit van de onderneming, de maatschappelijke omgeving waarin DELA opereert en wet- en regelgeving die van toepassing zijn. Dit principe is opgenomen in het reglement van het bestuur.</p> |
| <p>3.2.2 Het centraal stellen van de klant is een noodzakelijke voorwaarde voor de continuïteit van de verzekeraar. Onverminderd principe 3.2.1 draagt de raad van bestuur er zorg voor dat de verzekeraar zijn klanten te allen tijde zorgvuldig behandelt. De raad van bestuur draagt er zorg voor dat de zorgplicht jegens de klant wordt verankerd in de cultuur van de verzekeraar.</p>  | <p>Dit principe wordt bewerkstelligd door verschillende activiteiten binnen DELA.</p> <p>Op de eerste plaats heeft DELA in 2010 de vier troeven gelanceerd. Alle voor de leden bestemde producten en diensten worden onder de loep genomen en worden beoordeeld op basis van de vier troeven. Deze troeven zijn: de coöperatieve grondslag, raad en daad, betrouwbaarheid en laagdrempeligheid. Daarnaast kent DELA drie kernwaarden, te weten betrokken, integer en ondernemend. De troeven en kernwaarden van DELA bepalen de cultuur van heel DELA en van al haar medewerkers. Hiermee wordt de basis gelegd voor het centraal stellen van het klantbelang. De troeven zijn ingebed in het proces van productgoedkeuring en -evaluatie.</p> <p>Ten tweede vindt DELA het belangrijk om rechtstreeks feedback te ontvangen van de leden. Daarvoor kent DELA de vergaderingen met de algemene vergadering (twee keer per jaar) en vergaderingen met een groep van vier leden uit de algemene vergadering, de vertrouwenscommissie. Hiermee vergaderen het bestuur</p>  |



|   |  |
|---|--|
|   | <p>en de commissarissen drie keer per jaar. In 2010 is DELA daarnaast gestart met het DELA Coöperatiepanel. Dit panel bestaat uit 80 betrokken leden die drie keer per jaar bij elkaar komen om te spreken over allerlei zaken die spelen binnen de organisatie. Voorbeelden van onderwerpen zijn de nieuwe spaarverzekering en de invulling van de Voor Elkaar Desk.</p> <p>Andere voorbeelden waarmee duidelijk wordt dat DELA werkt aan het centraal stellen van het klantbelang zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• aangepaste werkwijze van de adviseurs waarbij de zorgplicht richting de klant centraal staat;</li> <li>• alle communicatie naar de leden en klanten op B1-niveau;</li> <li>• continue aandacht voor de zorgplicht jegens de klanten op de afdeling klantenservice</li> <li>• nieuwe website waarop alle producten en diensten met hun voorwaarden transparant worden gepresenteerd.</li> </ul> <p>In 2012 en 2013 is gewerkt aan het beleid Duurzame klantstrategie. Hierin is vastgelegd hoe de duurzame klantstrategie wordt geborgd binnen de sectoren. De Duurzame klantstrategie houdt in dat DELA garandeert dat klanten en leden altijd terecht kunnen bij DELA, dat DELA ze kent, naar ze luistert en dat DELA meedenkt om te bepalen wat goed voor hen is. DELA heeft voor de lange termijn een gewaagd doel geformuleerd: 'In 2020 is DELA de meest betrokken coöperatie die het leven meer betekenis geeft'.</p> |
| <p>3.2.3 De leden van de raad van bestuur oefenen hun functie op een zorgvuldige, deskundige en integere manier uit met inachtneming van de van toepassing zijnde wet- en regelgeving, codes en reglementen. Ieder lid van de raad van bestuur tekent een morelethische verklaring. In de toelichting op deze Code is een modelverklaring opgenomen. Dit model kan iedere verzekeraar naar eigen inzicht aanvullen.</p>                                     | <p>DELA past dit principe toe. De bestuursleden hebben een moreel-ethische verklaring getekend. Deze staat gepubliceerd op de website van DELA.</p>  |
| <p>3.2.4 De raad van bestuur draagt er zorg voor dat de in principe 3.2.3 bedoelde verklaring wordt vertaald in principes die gelden als leidraad voor het handelen van alle medewerkers van de verzekeraar. Iedere nieuwe medewerker van de verzekeraar wordt bij indiensttreding uitdrukkelijk gewezen op de inhoud van deze principes door middel van een verwijzing naar deze principes in het arbeidscontract en wordt geacht deze principes na te</p> | <p>DELA past dit principe toe. In de vier troeven van DELA komen de aspecten van de moreel-ethische verklaring aan de orde. Nieuwe medewerkers maken kennis met de troeven en kernwaarden tijdens het driedaagse introductieprogramma dat verspreid over het eerste halve dienstjaar plaatsvindt. In het introductieprogramma zitten elementen die ervoor zorgen dat medewerkers begrijpen hoe hun eigen daden en houding kunnen bijdragen aan het</p>   |

leven.

verdienen en behouden van het vertrouwen van de leden en andere belanghebbenden. In werkoverleggen op afdelingsniveau wordt hieraan ook aandacht geschonken. Verder kent DELA het programma SOLO, Samen Op weg naar een Lerende Organisatie, waarbinnen het moreel-ethisch werken en handelen een belangrijk onderdeel is.

| Tekst Code  | Toepassing door DELA   |
|---|--|
| <b>Risicomanagement</b>   |  |
| <p>4.1 De raad van bestuur, en binnen de raad van bestuur primair de voorzitter van de raad van bestuur, is verantwoordelijk voor het vaststellen, uitvoeren, monitoren en waar nodig bijstellen van het algehele risicobeleid van de verzekeraar. De risicobereidheid wordt op voorstel van de raad van bestuur tenminste jaarlijks ter goedkeuring aan de raad van commissarissen voorgelegd. Tussentijdse materiële wijzigingen van de risicobereidheid worden eveneens ter goedkeuring aan de raad van commissarissen voorgelegd.</p> | <p>DELA past dit principe toe. Het bestuur, en binnen het bestuur de bestuursvoorzitter, is verantwoordelijk voor het risicobeheer van de onderneming. Door het bestuur is een van de niet-statutaire directieleden benoemd tot CFRO met primair verantwoordelijkheid voor het risicobeheer. Jaarlijks wordt de risicobereidheid door het bestuur vastgesteld en na voorbereiding in de audit- en riskcommissie aan de raad van commissarissen ter goedkeuring voorgelegd. Deze procedure geldt ook voor eventuele tussentijdse materiële wijzigingen. Dit principe is opgenomen in het reglement van het bestuur.</p>   |
| <p>4.2 De raad van commissarissen houdt toezicht op het door de raad van bestuur gevoerde risicobeleid. Daartoe bespreekt de raad van commissarissen het risicoprofiel van de verzekeraar en beoordeelt hij op strategisch niveau of kapitaalallocatie en liquiditeitsbeslag in algemene zin in overeenstemming zijn met de goedgekeurde risicobereidheid. Bij de uitoefening van deze toezichtrol wordt de raad van commissarissen geadviseerd door de risicocommissie die hiertoe uit de raad van commissarissen is gevormd.</p>        | <p>DELA past dit principe toe. In 2011 is aan de voormalige auditcommissie de verantwoordelijkheid voor risicobeheer toegevoegd. Daarmee bestaat er binnen de raad van commissarissen de audit- en riskcommissie. Deze vergadert drie keer per jaar. De discussie en besluitvorming over risicobeheer binnen de raad van commissarissen wordt door de audit- en riskcommissie voorbereid. De raad van commissarissen bespreekt het risicoprofiel op basis van rapportages over het beheer van financiële en niet-financiële risico's. Het verslag bevat een vergelijking van het werkelijke risicoprofiel met de goedgekeurde risicobereidheid. Dit staat verwoord in de reglementen van de raad van commissarissen en de audit- en riskcommissie.</p> |
| <p>4.3 De raad van commissarissen beoordeelt periodiek op strategisch niveau of de bedrijfsactiviteiten in algemene zin passen binnen de risicobereidheid van de verzekeraar. De voor deze beoordeling relevante informatie wordt op zodanige wijze door de raad van bestuur aan de raad van commissarissen verstrekt dat deze laatste in staat is zich daar een gedegen oordeel over te vormen.</p>  | <p>DELA past dit principe toe. Drie keer per jaar wordt door het bestuur verslag gedaan over het financiële en niet-financiële risicobeheer. Op basis hiervan kan de raad van commissarissen overleggen en beoordelen of de bedrijfsactiviteiten in algemene zin passen binnen de risicobereidheid van DELA. Dit principe is opgenomen in diverse hiervoor relevante reglementen.</p>  |

| Tekst Code  | Toepassing door DELA  |
|---|---|
| <p>4.4 De raad van bestuur draagt er zorg voor dat het risicobeheer zodanig adequaat is ingericht dat hij tijdig op de hoogte is van materiële risico's die de verzekeraar loopt opdat deze risico's beheerst kunnen worden. Beslissingen die van materiële betekenis zijn voor het risicoprofiel, de kapitaalallocatie of het liquiditeitsbeslag, worden genomen door de raad van bestuur.</p>   | <p>DELA past dit principe toe. Het is de verantwoordelijkheid van het bestuur om te zorgen voor interne risicobeheerssystemen. Er is een risicocomité (RCO) dat de verantwoordelijkheid heeft om materiële risico's in een vroeg stadium te constateren en te beheersen. Dit comité, bestaande uit de controle functies risk, compliance, financiën, security en juridisch (second line of defense), werkt hiervoor nauw samen met de verantwoordelijken uit de business (first line of defense). Op basis van key risk indicators en vastgestelde limieten worden de risico's beheerst. Het RCO is verantwoordelijk voor alle activiteiten met betrekking tot het monitoren van:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- marktrisico</li> <li>- tegenpartij kredietrisico</li> <li>- verzekeringstechnisch risico</li> <li>- operationeel risico</li> <li>- reputatierisico</li> <li>- omgevingsrisico</li> <li>- juridisch / fiscaal risico</li> </ul> <p>De eindverantwoordelijken voor de risico's zijn de bestuursleden dan wel de niet-statutaire directieleden. Besluiten die van belang zijn voor het risicoprofiel, de kapitaalallocatie of het liquiditeitsbeslag worden door het bestuur genomen.</p> |
| <p>4.5 Iedere verzekeraar heeft een Product Goedkeuringsproces. De raad van bestuur draagt zorg voor de inrichting van het Product Goedkeuringsproces en is verantwoordelijk voor het adequaat functioneren daarvan. Producten die het Product Goedkeuringsproces binnen de verzekeraar doorlopen worden niet op de markt gebracht of gedistribueerd zonder een zorgvuldige afweging van de risico's door de risicomangementfunctie binnen de verzekeraar en zorgvuldige toetsing van andere relevante aspecten, waaronder de zorgplicht jegens de klant. De interne auditfunctie controleert op basis van een jaarlijkse risicoanalyse of opzet, bestaan en werking van het proces effectief zijn en informeert de raad van bestuur en de desbetreffende (risico)commissie van de raad van commissarissen omtrent de uitkomsten hiervan.</p> | <p>DELA past dit principe toe. Het bestuur is verantwoordelijk voor het proces van productgoedkeuring en –evaluatie. Voor de uitvoering van het proces ligt de verantwoordelijkheid bij het lijnmanagement. Het proces van productgoedkeuring en –evaluatie is zo ingericht dat de relevante risicobeheerfuncties (onder andere met betrekking tot marktrisico's, kredietrisico's, verzekeringstechnische risico's, operationele risico's, compliancerisico's en juridische risico's) betrokken zijn bij de beoordeling van risico's en andere relevante factoren. Dit proces dient ervoor te zorgen dat nieuwe, aangepaste en bestaande producten aan de eisen voldoen die DELA stelt in het kader van voortdurende aandacht voor het belang van de klant. Tevens zorgt dit proces ervoor dat de producten, diensten en verkoopmethoden in overeenstemming zijn met wet- en regelgeving, de vier troeven van DELA en dat ze passen binnen de lange termijn strategie.</p> <p>Het proces van productgoedkeuring en –evaluatie maakt deel uit van de interne audit.</p>  |

| Tekst Code  | Toepassing door DELA  |
|---|---|
| <b>Audit</b>  |   |
| 5.1 De raad van bestuur draagt zorg voor systematische controle op de beheersing van de risico's die met de (bedrijfs-)activiteiten van de verzekeraar samenhangen.   | DELA past dit principe toe. DELA heeft een interne accountantsdienst (IAD) die jaarlijks op basis van de risico's een auditplan opstelt. Deze wordt na overleg met het bestuur en de audit- en riskcommissie door de raad van commissarissen vastgesteld. De resultaten van de audits worden besproken met het bestuur en de leden van de audit- en riskcommissie. Op voordracht van de audit- en riskcommissie worden het auditplan en de resultaten van de audits vastgesteld en besproken in de raad van commissarissen. |
| 5.2 Binnen de verzekeraar is een interne auditfunctie werkzaam die onafhankelijk is gepositioneerd. Het hoofd interne audit rapporteert aan de voorzitter van de raad van bestuur en heeft een rapportagelijn naar de voorzitter van de auditcommissie.   | DELA past dit principe toe. De IAD is onafhankelijk gepositioneerd binnen de organisatie. De medewerkers IAD rapporteren aan de manager IAD, die rechtstreeks aan de bestuursvoorzitter rapporteert en functioneel aan de audit- en riskcommissie van de raad van commissarissen.   |
| 5.3 De interne auditfunctie heeft tot taak te beoordelen of de interne beheersmaatregelen in opzet, bestaan en in werking effectief zijn. Daarbij ziet zij onder meer op de kwaliteit en effectiviteit van het functioneren van de governance, het risicobeheer en de beheersprocessen binnen de verzekeraar. De interne auditfunctie rapporteert over de bevindingen aan de raad van bestuur en de auditcommissie. | DELA past dit principe toe. De IAD beoordeelt of de interne beheersmaatregelen in opzet, bestaan en in werking effectief zijn. Tot deze beoordeling behoort ook de kwaliteit en effectiviteit van het functioneren van de governance, het risicobeheer en de beheersprocessen binnen de organisatie. De IAD rapporteert over de bevindingen aan het bestuur en de audit- en riskcommissie van de raad van commissarissen.   |
| 5.4 Tussen de interne auditfunctie, de externe accountant en de risico- of auditcommissie van de raad van commissarissen vindt periodiek informatie-uitwisseling plaats. In het kader van deze informatie-uitwisseling is ook de risicoanalyse en het auditplan van de interne auditfunctie en van de externe accountant onderwerp van overleg.   | DELA past dit principe toe. De IAD stelt zijn auditplan en risicoanalyse op in overleg met het bestuur, de audit- en riskcommissie en de externe accountant. Periodiek (ten minste drie keer per jaar) vindt er informatie-uitwisseling plaats tussen de IAD en deze partijen en is het auditplan en de risicoanalyse onderwerp van de informatie-uitwisseling.   |
| 5.5 In het kader van de algemene controleopdracht voor de jaarrekening rapporteert de externe accountant in zijn verslag aan de raad van bestuur en de raad van commissarissen zijn bevindingen over de kwaliteit en effectiviteit van het functioneren van de governance, het risicobeheer en de beheersprocessen binnen de verzekeraar.   | DELA past dit principe toe. PwC, de externe accountant van DELA, levert eens per jaar een rapport met bevindingen en aanbevelingen aan het bestuur en een accountantsverklaring. Daarnaast krijgt het bestuur en de raad van commissarissen twee keer per jaar een tussentijds verslag, waarin eventuele relevante bevindingen staan met betrekking tot governance, risicobeheersing en de beheersprocessen binnen de organisatie. De IAD ziet toe op nakoming van deze verplichting door de externe accountant.            |

| Tekst Code   | Toepassing door DELA   |
|--|--|
| <p>5.6 De interne auditfunctie neemt het initiatief om met de Nederlandsche Bank en de externe accountant tenminste jaarlijks in een vroegtijdige fase elkaars risicoanalyse en bevindingen en auditplan te bespreken.</p>   | <p>DELA past dit principe toe. De IAD neemt deel aan het tripartite overleg van DNB waaraan ook de externe accountant en de CFRO deelneemt.</p>  |
| <p><b>Beloningsbeleid</b></p>  |  |
| <p><b>Uitgangspunt</b></p> <p>6.1.1 De verzekeraar voert een zorgvuldig, beheerst en duurzaam beloningsbeleid dat in lijn is met zijn strategie en risicobereidheid, doelstellingen en waarden en waarbij rekening wordt gehouden met de lange termijn belangen van de verzekeraar, de relevante internationale context en het maatschappelijk draagvlak. De raad van commissarissen en de raad van bestuur nemen dit uitgangspunt in acht bij het vervullen van hun taken met betrekking tot het beloningsbeleid.</p> | <p>DELA past dit principe toe. DELA heeft haar beloningsbeleid gebaseerd op:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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;</li> <li>• de (BIO) waarden en troeven van DELA, dat wil zeggen dat de drie kernwaarden (betrokken, integer en ondernemend) alsmede de vier troeven (coöperatie, laagdrempelig, 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;</li> <li>• Resultaat Gericht Werken, dat wil zeggen dat medewerkers meer eigen verantwoordelijkheid krijgen, heldere afspraken maken over de te verwachten resultaten, daar ook op worden aangesproken en voor worden beloofd;</li> <li>• marktconformiteit, dat wil zeggen dat de totale beloning (vast en variabel) die geboden wordt en de groeimogelijkheden van die totale beloning zich passend verhouden met de gedefinieerde externe markt, functiezwaarte en geleverde prestaties, waardoor DELA een aantrekkelijke werkgever is;</li> <li>• 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 en persoonlijke prestaties.</li> </ul> <p>In de reglementen van zowel het bestuur als de raad van commissarissen is opgenomen dat zij erop toezien dat de uitvoering van het beloningsbeleid in overeenstemming is met de beschreven uitgangspunten.</p> |

| Tekst Code   | Toepassing door DELA  |
|--|---|
| <b>Governance</b>  |   |
| <p>6.2.1 De raad van commissarissen is verantwoordelijk voor het uitvoeren en evalueren van het vastgestelde beloningsbeleid ten aanzien van de leden van de raad van bestuur. Daarnaast geeft de raad van commissarissen goedkeuring aan het beloningsbeleid voor het senior management en ziet hij toe op de uitvoering daarvan door de raad van bestuur. Tevens keurt de raad van commissarissen de beginselen van het beloningsbeleid voor overige medewerkers van de verzekeraar goed. Het beloningsbeleid van de verzekeraar omvat mede het beleid met betrekking tot het toekennen van retentie-, exit- en welkomstpakketten.</p> | <p>DELA past dit principe toe. Met de implementatie van de Regeling beheerst beloningsbeleid in 2012 is de governance van het beloningsbeleid als volgt ingericht. De raad van commissarissen van DELA is verantwoordelijk voor het vaststellen, uitvoeren en het periodiek evalueren van (de algemene beginselen van) het beloningsbeleid van DELA in het algemeen en ten aanzien van de zogenaamde Identified Staff, zijnde medewerkers van DELA met een grote materiële invloed op het risicoprofiel (waaronder het bestuur, het directieteam, het senior management en controle functies). De raad van commissarissen ziet er op toe dat DELA een zorgvuldig, beheerst en duurzaam beloningsbeleid voert dat in lijn is met de lange termijn strategie, de risicobereidheid, de doelstellingen en kernwaarden van DELA en niet aanmoedigt tot het nemen van meer risico's dan aanvaardbaar is voor DELA en dat belangenconflicten worden voorkomen. De remuneratie- en benoemingscommissie van de raad van commissarissen fungeert als de adviseur van de raad van commissarissen op gebied van het benoemings- en beloningsbeleid van DELA en bereidt besluitvorming hierover voor. Het bestuur is verantwoordelijk voor de uitvoering van het door de raad van commissarissen vastgestelde beloningsbeleid en voor het doen van voorstellen hierover.</p> <p>Om zowel de raad van commissarissen, de remuneratie- en benoemingscommissie en het bestuur adequaat en effectief te ondersteunen in haar taken en verantwoordelijkheden op het gebied van beloningsbeleid, is een commissie governance beloningsbeleid opgericht. Deze commissie bestaat uit de managers of senior medewerkers van de afdelingen risk, financiën, compliance, audit en P&amp;O en wordt gecoördineerd door de manager P&amp;O. De commissie governance beloningsbeleid rapporteert aan de bestuursvoorzitter van DELA, maar heeft ook een rechtstreekse rapportagelijn en escalatiemogelijkheid naar de voorzitters van de remuneratie- en benoemingscommissie en de raad van commissarissen en kan gevraagd en ongevraagd adviseren en informeren over het beloningsbeleid van DELA. Daarnaast heeft de commissie governance beloningsbeleid een belangrijke rol bij de inrichting en onderhoud van de governance, de processen en het risico en controle raamwerk op het gebied van beloning.</p> <p>Deze principes zijn vastgelegd in de reglementen van de</p> |

|   |  |
|---|--|
|   | raad van commissarissen, de remuneratie- en benoemingscommissie, de audit- en riskcommissie, het bestuur en van de commissie governance beloningsbeleid.   |
| 6.2.2 De raad van commissarissen bespreekt jaarlijks de hoogste variabele inkomens. De raad van commissarissen ziet erop toe dat de raad van bestuur ervoor zorg draagt dat de variabele beloningen binnen de verzekeraar passen binnen het vastgestelde beloningsbeleid van de verzekeraar en in het bijzonder of deze voldoen aan de in deze paragraaf genoemde principes. Tevens bespreekt de raad van commissarissen materiële retentie-, exit en welkomstpakketten en ziet erop toe dat deze passen binnen het vastgestelde beloningsbeleid van de verzekeraar en niet excessief zijn. | DELA past dit principe toe. Dit is uitgewerkt bij principe 6.2.1.  |
| <b>Bestuurdersbeloning</b>  |  |
| 6.3.1 Het totale inkomen van een lid van de raad van bestuur staat in een redelijke verhouding tot het vastgestelde beloningsbeleid binnen de verzekeraar waarbij het totale inkomen ten tijde van de vaststelling iets beneden de mediaan van vergelijkbare functies binnen en buiten de financiële sector ligt, waarbij de relevante internationale context wordt meegewogen.   | DELA past dit principe toe. De remuneratie- en benoemingscommissie van de raad van commissarissen heeft een externe adviseur in 2011 opdracht gegeven de bestuursfuncties opnieuw te evalueren op basis van de bij Hay gebruikelijke methode voor functiewaardering. De resultaten hiervan dienden als input voor een beloningsvergelijking met als belangrijkste conclusie dat de totale beloning van het bestuur onder de mediaan van de algemene markt (financiële en niet-financiële instellingen) ligt. |
| 6.3.2 De vergoeding bij ontslag van een lid van de raad van bestuur bedraagt maximaal eenmaal het jaarsalaris (het 'vaste' deel van de bezoldiging). Indien het maximum van eenmaal het jaarsalaris voor een lid van de raad van bestuur die in zijn eerste benoemingstermijn wordt ontslagen kennelijk onredelijk is, komt dit lid van de raad van bestuur in dat geval in aanmerking voor een ontslagvergoeding van maximaal tweemaal het jaarsalaris.  | DELA past dit principe toe. Het beloningsbeleid voor de bestuursleden voldoet volledig aan de genoemde criteria.   |
| Tekst Code  | Toepassing door DELA   |
| 6.3.3 Bij de toekenning van de variabele beloning aan een lid van de raad van bestuur wordt rekening gehouden met de lange termijn component. De toekenning is mede afhankelijk van winstgevendheid en/of continuïteit. De variabele beloning wordt voor een materieel deel voorwaardelijk toegekend en op zijn vroegst drie jaar later   | DELA past dit principe toe. Variabele beloning voor het bestuur wordt vastgesteld aan de hand van financiële en niet-financiële resultaatgerichte afspraken, die zijn afgeleid van de lange termijn strategie, de risicobereidheid, meerjaren doelstellingen en het jaarplan van DELA. 40% van de resultaatgerichte afspraken betreft DELA-brede   |



|   |   |
|---|---|
| <p>uitgekeerd.</p>  | <p>groepsprestatiecriteria en 60% betreft individuele prestatiecriteria. Slechts indien alle resultaatgerichte afspraken voor 100% worden gerealiseerd, geldt de maximale variabele beloning. Een lagere realisatie heeft dienovereenkomstig tot een lagere variabele beloning geleid.</p> <p>Met de implementatie van de Regeling beheerst belonen van De Nederlandsche Bank wordt de variabele beloning voor een materieel deel voorwaardelijk toegekend en op zijn vroegst drie jaar later uitgekeerd.</p> |
| <p>6.3.4 Aandelen die zonder financiële tegenprestaties aan een lid van de raad van bestuur worden toegekend, worden aangehouden voor telkens een periode van ten minste vijf jaar of tot ten minste het einde van het dienstverband indien deze periode korter is. Indien opties worden toegekend worden deze in ieder geval de eerste drie jaar na toekenning niet uitgeoefend.</p> | <p>DELA kent geen aandelen en dit artikel is daarom niet van toepassing.</p>  |
| <p><b>Variabele beloning</b></p>  |   |
| <p>6.4.1 Het toekennen van een variabele beloning is mede gerelateerd aan de lange termijn doelstellingen van de verzekeraar.</p>   | <p>DELA past dit principe toe. De variabele beloning voor de identified staff en het senior management wordt vastgesteld aan de hand van prestatiecriteria die voor een deel een langtermijn karakter hebben. Daarnaast heeft een belangrijk deel van de variabele beloning van de identified staff een langtermijn karakter omdat het pas na drie jaar wordt uitgekeerd. Dit gaat om 40% van hun totale variabele beloning.</p>  |
| <p>6.4.2 Iedere verzekeraar stelt een bij de verzekeraar passend maximum vast voor de verhouding tussen de variabele beloning en het vaste salaris. Voor een lid van de raad van bestuur bedraagt de variabele beloning per jaar maximaal 100% van het vaste inkomen.</p>   | <p>DELA past dit principe toe. De maximale variabele beloning voor het bestuur bedraagt 35% van het vaste inkomen.</p>  |

| Tekst Code   | Toepassing door DELA  |
|--|---|
| <p>6.4.3 Een variabele beloning wordt gebaseerd op de prestaties van het individu, zijn bedrijfsonderdeel en die van de verzekeraar als geheel op basis van vooraf vastgestelde en beoordeelbare prestatiecriteria. Naast financiële prestatiecriteria vormen ook niet-financiële prestatiecriteria een belangrijk onderdeel van de individuele beoordeling. In het beloningsbeleid van de verzekeraar worden de prestatiecriteria zoveel mogelijk geobjectiveerd.</p> | <p>DELA past dit principe toe. Variabele beloning wordt vastgesteld aan de hand van financiële en niet-financiële resultaatgerichte afspraken, die zijn afgeleid van de lange termijn strategie, de risicobereidheid, meerjaren doelstellingen en het jaarplan van DELA. De resultaatgerichte afspraken worden meetbaar gemaakt door het vaststellen van SMART-prestatiecriteria.</p>   |
| <p>6.4.4 Bij het beoordelen van prestaties op basis van de vastgestelde prestatiecriteria worden financiële prestaties gecorrigeerd voor (geschatte) risico's en kosten van kapitaal.</p>  | <p>DELA past dit principe toe. De prestaties van individuele medewerkers worden beoordeeld op basis van vooraf vastgestelde prestatiecriteria. In de prestatiecriteria van de identified staff zijn tevens risicodoelstellingen opgenomen. Daarbij wordt de variabele beloning voor de identified staff, het senior management en overige medewerkers mede gebaseerd op de financiële resultaten van de organisatie.</p>  |
| <p>6.4.5 In buitengewone omstandigheden, bijvoorbeeld indien toepassing van de vastgestelde prestatiecriteria tot een verkrijging van ongewenste variabele beloning van een lid van de raad van bestuur zou leiden, heeft de raad van commissarissen de discretionaire bevoegdheid de variabele beloning aan te passen wanneer deze naar zijn oordeel leidt tot onbillijke of onbedoelde uitkomsten.</p>   | <p>DELA past dit principe toe. Deze bevoegdheid van de raad van commissarissen is opgenomen in het beloningsbeleid.</p>   |
| <p>6.4.6 De raad van commissarissen heeft de bevoegdheid de variabele beloning die is toegekend aan het lid van de raad van bestuur op basis van onjuiste (financiële) gegevens terug te vorderen van het desbetreffende lid van de raad van bestuur.</p>  | <p>DELA past dit principe toe. Deze bevoegdheid van de raad van commissarissen is opgenomen in beloningsbeleid.</p>   |
| <p>Naleving wet- en regelgeving</p>  |   |
| <p>7. De verzekeraar beschikt over een proces dat borgt dat nieuwe wet- en regelgeving tijdig wordt gesignaleerd en geïmplementeerd. Dit proces evalueert de verzekeraar jaarlijks. Betrokken bij dit proces zijn in ieder geval de volgende functies: het bestuur, de interne toezichthouder, risicomanagement, compliance, internal audit en de actuariële functie.</p>  | <p>DELA past dit principe toe. Nieuwe en gewijzigde regelgeving wordt gesignaleerd door compliance. De impact wordt bepaald en dit wordt besproken met het betreffende organisatieonderdeel. Compliance ziet toe op implementatie. Middels kwartaalrapportages wordt het bestuur, risicomanagement (hertoe behoort tevens de actuariële functie) en internal audit geïnformeerd. Daarnaast komt dit onderwerp vier keer per jaar (de eerste vergadering na afloop van een kwartaal) op de agenda van de RvC. Hiermee is het proces geborgd.</p> |