



ASSURANT

Beloningsbeleid

Het beloningsbeleid van Assurant is erop gericht door middel van een adequate beloning voldoende medewerkers met de juiste kwaliteiten aan te kunnen trekken en te behouden. Bij het vaststellen daarvan wordt periodiek gekeken naar de beloningen die bij vergelijkbare functies door vergelijkbare organisaties worden gehanteerd. Zo wordt een marktconforme beloning bereikt.

Het beloningsbeleid past bij de bedrijfsvoering van Assurant: het in de Europese Unie aanbieden van gespecialiseerde verzekeringsprogramma's aan professionele klanten, waarbij die programma's veelal standaard verzekeringsproducten voor standaard situaties omvatten.

Het beloningsbeleid houdt rekening met Diversiteit en Gelijkheid.

Assurant baseert haar beloningsbeleid op wet- en regelgeving, in het bijzonder de Wet financieel toezicht en de daarbij behorende besluiten en door DNB uitgevaardigde regelingen.

Gematigd beloningsbeleid

Assurant streeft naar een gematigd beloningsbeleid, met een adequate balans tussen marktconformiteit en het niet stimuleren van het nemen van overmatige risico's. Variabele beloning is daarom niet afhankelijk van individuele financiële resultaten van medewerkers.

Een gematigd beloningsbeleid brengt met zich mee dat beloningen bij Assurant niet wezenlijk anders zijn dan bij vergelijkbare andere organisaties.

Beloning medewerkers

De medewerkers kennen een vaste beloning van twaalf maal een maandelijks salaris, en vakantiegeld. Voor deze beloning gelden salarisschalen per functie. Vanaf een bepaalde functieschaal ontvangen medewerkers jaarlijks een bonus, die afhankelijk is van het bedrijfsresultaat en van het persoonlijk functioneren. Die bonus en de maatstaven op basis waarvan deze worden berekend zijn gelimiteerd op basis van de wettelijke eisen.

Beloning directie

Voor directieleden geldt dat de hoogte van hun vergoeding wordt vastgesteld door de aandeelhouder, na advies te hebben gevraagd aan de raad van commissarissen. Voor het overige is hun beloning op dezelfde manier samengesteld als die van de medewerkers.

Beloning commissarissen Commissarissen ontvangen een vaste vergoeding die wordt vastgesteld door de aandeelhouder, op een wijze die in overeenstemming is met de relevante principes van het beloningsbeleid. Bij de vergoeding die aan commissarissen wordt uitgekeerd speelt het al dan niet bereiken van concrete doelen of resultaten geen rol.



ASSURANT

Betalingen bij in- en uitdiensttreding

Slechts in zeer uitzonderlijke situaties zal Assurant aan nieuwe medewerkers een betaling doen buiten het kader van de regelingen op het gebied van beloning die voor alle medewerkers gelden. Die betaling zal dan uitsluitend het eerste jaar van het dienstverband betreffen en niet substantieel zijn in relatie tot de vaste beloning. Een ontslagvergoeding bij vertrek van een medewerker is gebaseerd op het geldende Nederlands recht en de voor de berekening daarvan gebruikelijke formules. Assurant kent geen vooraf overeengekomen minimale, vaste of gemaximeerde ontslagvergoedingen, anders dan voor directieleden welke gemaximeerd is conform de wet.

Beloning en risico's

Assurant acht het uitgesloten dat de directieleden en medewerkers door haar beloningsbeleid worden aangezet tot het nemen van (overmatige) risico's die de hiervoor opgestelde kaders zouden overtreffen.

April 2024