

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. De wet verplicht om aan te geven of er medewerkers zijn die een hogere beloning ontvangen dan € 1.000.000 per jaar. Dat is niet het geval.

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 van Assurant is erop gericht door middel van een adequate beloning voldoende medewerkers met de juiste kwaliteiten aan te kunnen trekken en te behouden.

Doelstellingen met het beloningsbeleid

Met het beloningsbeleid wil Assurant medewerkers aantrekken en behouden die deze bedrijfsvoering mogelijk maken. Het beloningsbeleid heeft verder de volgende doelstellingen:

- Waarborgen dat Assurant voldoet aan de wettelijke eisen en toezichthoudersaanwijzingen en dat onzorgvuldige behandeling van klanten wordt voorkomen.
- Rekening te houden met de breed gedragen maatschappelijke opvattingen en guidance of guidelines van de toezichthouder met betrekking tot het beloningsbeleid.
- Het beloningsbeleid te laten passen bij het risicoprofiel en doelstellingen van de onderneming. Er zijn geen incentives die tot risicovol gedrag leiden. Belangenconflicten doen zich niet voor ten opzichte van klanten en andere stakeholders noch van het personeel onderling nu in de voorwaarden van de beloningen geen tegengestelde belangen zijn opgenomen.
- Het beloningsbeleid is in lijn met het beleid van Assurant op het gebied van ESG doelstellingen. Een beloning zal in ieder geval niet afhankelijk zijn van activiteiten die een zwaardere klimaat- en milieubelasting inhouden dan noodzakelijk binnen een verantwoorde bedrijfsvoering als schadeverzekeraar en strijd opleveren met het ESG beleid.
- Het beloningsbeleid is in lijn met het diversiteitsbeleid en gelijkheid waarbij er dus geen enkele verboden discriminatie zal plaats vinden als het gaat om beloning van medewerkers. De beloningen zijn volledig genderneutraal.

Beloning medewerkers

De medewerkers kennen een vaste beloning van twaalf maal een maandelijks salaris, vakantiegeld en een 'dertiende maand'. Voor deze beloning gelden salarisschalen per functie. Vanaf een bepaalde functieschaal ontvangen medewerkers jaarlijks een niet gegarandeerde 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. Onderdeel daarvan is dat deze niet wordt uitgekeerd als het klantbelang is geschaad door het handelen van de medewerker. Een onverhoopt al wel uitbetaalde bonus wordt teruggevorderd. Op basis van die wettelijke eisen is de variabele beloning in ieder geval ook nooit hoger dan 20% van het salaris.



ASSURANT®

Beloning directie

Voor directieleden geldt dat de hoogte van hun salaris 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 en de taken van de Raad van Commissarissen. Bij de vergoeding die aan commissarissen wordt uitgekeerd speelt het al dan niet bereiken van concrete doelen of resultaten geen rol.

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.

Maart 2025