



## Remuneratierapport Coöperatie VGZ 2022

### Inhoudsopgave

- Inleiding
- Governance van beloningsdossier
- Beloningsbeleid
- Overzicht uitbetalingen 2022

### Inleiding

Het beloningsbeleid van Coöperatie VGZ en het VGZ Zorgkantoor, verder te noemen “VGZ”, dient te voldoen aan verschillende wettelijke regimes:

- De Wet Normering Topinkomens (WNT) richt zich op het beloningsniveau van topfunctionarissen in de publieke en semipublieke sector, waaronder de zorgverzekeraars. Voor VGZ betrof dit in 2022:
  - o Leden van het Executive Committee, die tevens lid zijn van de Raad van Bestuur;
  - o De overige leden van het Executive Committee;
  - o De leden van de Raad van Commissarissen.
- Voor VGZ als verzekeraar waarop het Solvency II-kader van toepassing is, gelden de regels met betrekking tot het beloningsbeleid zoals opgenomen in artikel 275 van de Solvency II verordening.
- De Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen (Wbfo) is van toepassing op financiële ondernemingen, waaronder zorgverzekeraars.

VGZ onderschrijft de Nederlandse Corporate Governance Code.

In het Beheerst Beloningsbeleid Coöperatie VGZ is de concrete vertaling gemaakt van de voor VGZ geldende wettelijke kaders naar het binnen VGZ geldende beheerst beloningsbeleid. Het Beheerst Beloningsbeleid is geactualiseerd en vastgesteld op 10 maart 2022 door de P&S-commissie van de Raad van Commissarissen.

Het VGZ remuneratierapport is een integraal onderdeel van het maatschappelijk jaarverslag van VGZ en wordt tevens gepubliceerd op de corporate website.

### Governance van beloningsdossier

#### 1. Algemeen

De P&S-commissie van de Raad van Commissarissen houdt toezicht op de ontwikkeling van passend beheerst beloningsbeleid en toetsing van de uitvoering ervan.

Daarnaast heeft de People-functie de regiefunctie bij het actueel houden van het beloningsbeleid, daarbij expliciet rekening houdend met de toekomstige wijzigingen in wet- en regelgeving. Zij informeert de Raad van Bestuur en de Raad van Commissarissen in geval van door te voeren wijzigingen. Daarnaast geldt dat het (gewijzigd) Beheerst Beloningsbeleid in ieder geval formeel eenmaal per jaar wordt vastgesteld in de vergadering van de P&S-commissie respectievelijk Raad van Commissarissen.

Het beloningsbeleid maakt deel uit van het People beleid en ondersteunt de VGZ bedrijfswaarden. De wettelijke jaarlijkse rapportageverplichting in het kader van de WNT maakt vast onderdeel uit van het

binnen VGZ vastgestelde en geldende rapportagebeleid.

De Internal Audit-functie voert periodiek audits uit op het Beheerst Beloningsbeleid. De People-functie (zowel qua uitvoering als jaarlijkse controle) en de Risk en Compliance-functie werken nauw samen aan het reduceren van eventuele beloningsrisico's en dragen zorg voor een correcte uitvoering en rapportage.

Voor de vaststelling en het actualiseren van het Beheerst Beloningsbeleid heeft VGZ in 2022 gebruik gemaakt van de externe expertise van Allen&Overy LLP.

#### 2. Scope

Het beloningsbeleid is van toepassing op de gehele Coöperatie VGZ U.A. en de onderliggende juridische entiteiten en de daarbinnen ressorterende groep medewerkers en, waar van toepassing, de leden van de Raad van Commissarissen.

- De groep medewerkers is als volgt onder te verdelen:
- 1a. Hoger Management (=risktakers)
    - o Leden van het Executive Committee, die tevens lid zijn van de Raad van Bestuur;
    - o Overige leden van het Executive Committee;
    - o Directeuren en eindverantwoordelijke managers.
  - 1b. Sleutelfunctionarissen
    - o Risicomanagementfunctie, compliance en actuariële functie=waarbij specifiek belegd:
      - o Actuariële functie:
        - Financial Risk en Actuariaal Manager



- Compliance functie:
  - Risk en Compliance manager (met rol van Concern Compliance Officer), en
- Risk functie:
  - Concern Risk Officer

In het charter RCJV is de nadere invulling van de verschillende functies opgenomen.

- Internal Auditfunctie: Directeur Internal Audit. In de auditcharter is de nadere invulling van de functie opgenomen.
- 2. Cao personeel

Voor het hoger management geldt binnen VGZ een remuneratiebeleid, bestaande uit een remuneratiekader voor primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden, een functie-gebouw en daarbij behorende salarisschalen voor het hoger management. Het remuneratiebeleid hoger management is vastgesteld door de Raad van Commissarissen.

Voor cao-personeel geldt een bedrijfs-cao: de cao-VGZ. De categorie sleutelfunctionarissen betreft zowel functionarissen op wie het remuneratiebeleid hoger management van toepassing is als functionarissen die onder de werkingssfeer van de cao-VGZ vallen.

## **Beloningsbeleid**

### **1. Doel van beloningsbeleid**

Het beloningsbeleid van VGZ dient bij te dragen aan het realiseren van de volgende doelstellingen:

- vergroten van de aantrekkingskracht als werkgever en stimuleren van het behoud van goede, gekwalificeerde medewerkers;
- passend binnen onze visie op betaalbare zorg;

- passend in onze beheerste en duurzame bedrijfsvoering en daarmee gericht op de lange termijn;
- voorkomen dat medewerkers (inclusief bestuurders en management) door de beloning geprikkeld worden tot onzorgvuldig behandelen van de klant en niet nakomen van onze zorgplicht;
- centraal stellen van de belangen van onze leden en de onderneming op de langere termijn;
- hebben van een gezonde en stimulerende werking (optimaliseren van prestaties);
- in overeenstemming met en bij te dragen aan een degelijke en doeltreffende risicobeheersing;
- niet aan te moedigen tot het nemen van meer risico's dan voor de financiële onderneming aanvaardbaar is;
- bij te dragen aan de balans tussen belangen van leden en in de maatschappelijke bijdrage als zorgverzekeraar en een duurzame en gezonde leefomgeving; en
- garanderen van genderneutraliteit bij het toekennen van beloningen.

### **2. Beloningsbeleid per categorie**

De transparantie van ons remuneratiebeleid wordt hierna, per categorie medewerkers, uiteengezet.

Deze transparantie is gebaseerd op:

- a) de vastlegging van het arbeidsvoorwaardenbeleid in een remuneratiekader hoger management en collectieve arbeidsovereenkomsten;
- b) de systematiek en toepassing van de regeling functiewaardering en functiebeschrijving;
- c) de reguliere Peoplecyclus per onderscheiden categorie medewerkers;
- d) de jaarlijkse evaluatie van het vigerende beloningsbeleid via achtereenvolgens de HR-commissie en de Bijzondere Beloningscommissie.

### **2.1 Beloningsbeleid leden van het Executive Committee die tevens lid zijn van de Raad van Bestuur**

#### **2.1.1 Proces en randvoorwaarden**

De remuneratie van de leden van het Executive Committee die tevens lid zijn van de Raad van Bestuur zijn, verder te noemen "Raad van Bestuur" wordt jaarlijks in het eerste kwartaal vastgesteld door de Raad van Commissarissen op advies van de P&S-commissie.

De hoogte van de remuneratie is gebaseerd op het jaarlijkse door de Raad van Commissarissen te voeren beoordelingsgesprek van het betreffende lid van de Raad van Bestuur, waarbij de behaalde resultaten in het voorgaande boekjaar een belangrijk element vormen. Dit gesprek vindt eveneens plaats in het eerste kwartaal.

Ten aanzien van het beloningsniveau van de leden van de Raad van Bestuur gelden de bepalingen van de WNT en de Regeling sectorale bezoldigingsnorm topfunctionarissen zorgverzekeraars (Sectorcode). In samenhang met de bepalingen van de WNT wordt bij de bepaling van de remuneratie tevens rekening gehouden met overige uitgangspunten in relevante wet- en regelgeving, benchmarkonderzoeken en de gehanteerde Hay methodiek (toepassing van de marktmediaan).

#### **2.1.2 Doel**

Het beloningsbeleid van de Raad van Bestuur staat in het teken van een beloningsstructuur die, binnen de kaders van de WNT, de onderneming in staat stelt om gekwalificeerde en deskundige bestuurders aan te trekken en te behouden en deze bestuurders een evenwichtige en stimulerende beloning te bieden.



### 2.1.3 Arbeidsovereenkomst voor lange termijn

De Raad van Commissarissen heeft bepaald dat met de leden van de Raad van Bestuur een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is c.q. wordt aangegaan. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is niet in overeenstemming met de lange termijn doelstelling van de onderneming. Getalenteerd management moet kunnen doorgroeien naar een plek in de Raad van Bestuur. Hierbij wordt het onwenselijk geacht, dat in dat geval de bestaande arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zou moeten worden gewijzigd in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

### 2.1.4 Jaarlijkse beoordeling

Het functioneren van de leden van de Raad van Bestuur wordt jaarlijks beoordeeld door de Raad van Commissarissen, waarbij de behaalde resultaten in het voorgaande boekjaar een belangrijk element vormen. Deze beoordeling betreft onder meer de mate waarin de leden van de Raad van Bestuur in staat zijn geweest te voldoen aan de individuele en collectieve prestatie-indicatoren die ten grondslag liggen aan de algemene beoordeling van het functioneren. Hierbij spelen zowel korte- als lange termijn-doelen. Beoordelingsfactoren daarbij vormen onder andere: de lange termijn waarde creatie van VGZ, de strategie met het daarbij behorende risicoprofiel, het beleid (daaronder begrepen het commerciële-, het financiële-, het sociale- en het personeelsbeleid) en de daaruit voortvloeiende resultatenontwikkeling alsmede de voor de onderneming relevante maatschappelijke aspecten van ondernemen. En in het bijzonder resultaten rondom de strategische doelen van VGZ:

- Ultieme ledenbetrokkenheid;

- gezondere leden
- altijd een scherpe premie
- gezondste organisatie;
- de aanjager van toekomstbestendige zorg en
- interne beheersing.

Salarisverhogingen zijn afhankelijk van de beoordeling en de ruimte binnen de salarisschaal en WNT. De verhogingen worden toegepast conform een staffel met verhogingspercentages van 0 tot en met 5%. De ingangsdatum van een eventuele salarisverhoging is 1 april van het jaar volgend op het jaar waarop de beoordeling betrekking heeft.

### 2.1.5 Remuneratie voor leden van de Raad van Bestuur

De bezoldigingsnorm voor de sector van zorgverzekeraars is voor 2022 vastgesteld op € 306.000 bruto, inclusief belastbare vaste en variabele onkostenvergoedingen, vermeerderd met: (a) de sociale verzekeringspremies en (b) de voorzieningen ten behoeve van beloningen betaalbaar op termijn, bestaande uit ten hoogste het voor de betreffende topfunctionaris vastgestelde bedrag aan werkgeversbijdrage in de premie voor het reguliere pensioenpakket van het betrokken pensioenfonds. Voor topfunctionarissen, waaronder de leden van de Raad van Bestuur, geldt derhalve een maximale bezoldiging van € 306.000 bruto per jaar (exclusief de hiervoor onder (a) en (b) genoemde componenten).

- De leden van de Raad van Bestuur komen niet in aanmerking voor variabele beloning.
- Buiten het beloningsmaximum worden geen belaste kostenvergoedingen betaald.
- De Sociale Verzekeringspremies maken geen deel uit van de bezoldigingsnorm WNT. Onder Sociale Verzekeringspremies wordt verstaan het werkgeversdeel van de sociale

verzekeringspremies, dat wil zeggen de door de werkgever wettelijk of krachtens een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst verschuldigde niet op de beloning ingehouden sociale verzekeringspremies.

- Voor de normering van de pensioenregeling van de leden van de Raad van Bestuur geldt dat de regeling conform de binnen de organisatie gebruikelijke regeling is i.c. de SBZ-regeling. Er gelden geen in positieve zin (begunstigende) afwijkende bepalingen voor deelname aan de pensioenregeling, zoals een premievrije deelname, een hoger opbouwpercentage of een gegarandeerde indexatie. De werknemerspremie voor het pensioen telt niet mee voor de berekening van de maximale bezoldiging. Zolang de werkgeversbijdrage in de premie voor de pensioenregeling ten behoeve van een lid van de Raad van Bestuur niet afwijkt van het reguliere pensioenpakket van het pensioenfonds, geldt dat het volledige vastgestelde bedrag aan werkgeversbijdrage in de pensioenpremie mag worden opgeteld bij het bedrag van € 297.000 bruto aan beloning, inclusief belastbare vaste en variabele onkostenvergoedingen, vermeerderd met de sociale verzekeringspremies, in het kader van de vaststelling van de maximale bezoldiging voor het betreffende lid van de Raad van Bestuur. Vorenstaande geldt ook voor de premie ten behoeve van de reguliere sectorale aanvullende pensioenregeling voor salarissen boven € 114.866 bruto.
- De maximale ontslagvergoeding bedraagt € 75.000 bruto (bij een fulltime dienstverband).
- De transitievergoeding waarop de topfunctionaris recht heeft op grond van artikel 673 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek is uitgezonderd van de



maximering op grond van de WNT, en wordt in mindering gebracht op de ontslagvergoeding c.q. hiermee verrekend.

## **2.2. Overige leden van het Executive Committee**

### **2.2.1 Remuneratie**

De beloning en contractuele arbeidsvoorwaarden van de niet statutaire-leden van het Executive Committee worden vastgesteld door de Raad van Bestuur op voorstel van de CEO, na consultatie van de Raad van Commissarissen, een en ander binnen het kader van onderhavig Beheerst Beloningsbeleid.

Ten aanzien van de bezoldiging van de niet-statutaire leden van het Executive Committee gelden de bepalingen van de WNT en de Regeling sectorale bezoldigingsnorm topfunctionarissen zorgverzekeraars (**Sectorcode**). Artikel 2.1.5 is als gevolg hiervan ook voor hen van toepassing.

### **2.2.2. Beoordeling**

De CEO draagt zorg voor het beoordelen van de niet-statutaire leden van het Executive Committee en betreft daarbij ook de Raad van Commissarissen. De Raad van Commissarissen geeft input bij de beoordeling door de Raad van Bestuur van het functioneren van de niet-statutaire leden van het Executive Committee.

## **2.3 Beloningsbeleid hoger management**

Op het hoger management onder de Raad van Bestuur is een remuneratiebeleid van toepassing, inclusief een remuneratiekader voor primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden en een functiegebouw met daarbij behorende salarisschalen voor het hoger management.

De procedure van vaststelling van de doelstellingen/targets en hoe tot een uitkering wordt gekomen van de vaste beloning voor het hoger management, zijn voor deze categorie medewerkers uitgewerkt in de Peoplecyclus Mijn Koers, zoals deze ook geldt en wordt toegepast voor het Cao personeel. De afspraken worden jaarlijks vastgelegd zodat deze daarmee toetsbaar en aantoonbaar zijn.

De gesprekken voor “Mijn Koers” met de directeuren en eindverantwoordelijk managers worden gevoerd door het leidinggevende ExCo-lid. Salarisverhogingen zijn afhankelijk van de beoordeling en de ruimte binnen de salarisschaal en WNT. De totale bezoldiging is altijd gemaximeerd op het geldende WNT-maximum. De verhogingen worden toegepast conform de individuele salaristappen die voor cao-personeel van toepassing zijn. Indien er nog groei ruimte is in de salarisschaal, dan bedraagt de individuele salarisverhoging 3% van het maximum in de salarisschaal.

De ingangsdatum van een eventuele salarisverhoging is 1 april van ieder jaar.

VGZ kent geen vormen van variabele beloning voor het hoger management.

## **2.4 Bezoldiging Raad van Commissarissen**

### **2.4.1 Bezoldiging Raad van Commissarissen en de WNT**

De bezoldiging van de leden van de Raad van Commissarissen valt eveneens onder de werkingssfeer van de WNT. Hierbij is voor deze categorie van toezichthouders bepaald op maximaal 10% (voor leden) en 15% (voor de voorzitter) van de maximale bezoldigingsnorm die voor de instelling geldt i.c.

€ 304.000 (te vermeerderen met de in paragraaf 2.1.5 onder (a) en (b) genoemde componenten). Voor 2022 is de bezoldiging voor de Raad van Commissarissen vastgesteld op € 34.000 voor een lid en € 51.000 voor de voorzitter.

Het bruto totaalbedrag omvat alle bezoldigingsvormen zoals commissievergoedingen, belaste onkostenvergoedingen, etc. en reflecteert de tijdsbesteding en de verantwoordelijkheden van de functie. VGZ rekent, conform de Sectorcode, BTW niet mee bij de vaststelling van de totale bezoldiging.

### **2.5 Bezoldiging cao-personeel**

Voor medewerkers die vallen onder de reikwijdte van cao-VGZ gelden onverkort de afspraken uit deze cao.

### **2.6 Wijziging Uitvoeringsregeling WNT 2023**

Op 1 november 2022 is door het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties de Uitvoeringsregeling WNT 2023 gepubliceerd. Er zijn vragen en onduidelijkheden gerezen over de toepassing van deze regeling voor de sector zorgverzekeraars. Over dit onderwerp vindt afstemming plaats binnen Zorgverzekeraars Nederland. De impactbepaling voor VGZ zal na deze afstemming worden afgerond.

## **Overzicht uitbetalingen 2022**

### **1. Beloningsverhoudingen binnen de vennootschap**

De VGZ interne beloningsverhouding in 2021 is 4,7 gebaseerd op de beloning van de voorzitter van de Raad van Bestuur. Dit impliceert dat de beloning van de voorzitter van de Raad van Bestuur (salaris en pensioenlasten) 4,7 maal de gemiddelde beloning binnen VGZ bedraagt. De beloningsverhouding in 2021 was 4,8.



## **2. Toelichting op grond van de WNT**

In de jaarrekening is een toelichting opgenomen van de bezoldiging van topfunctionarissen in de zin van de WNT en overige functionarissen voor wie de WNT een rapportageverplichting geeft.