

Beloningsbeleid

DELA heeft haar beloningsbeleid gebaseerd op de strategie, de risicobereidheid, doelstellingen en de langetermijnbelangen van DELA. Dat wil zeggen dat het businessmodel van DELA waarin de langetermijnverplichtingen jegens haar leden en verzekerden centraal staan in de vormgeving van het beloningsbeleid. Ook een uitgangspunt is het Leren en Presteren, dat wil zeggen dat medewerkers een eigen verantwoordelijkheid hebben, heldere afspraken maken over de te verwachten resultaten, daar ook op worden aangesproken en voor worden beloond. Verder wordt rekening gehouden met marktconformiteit, waardoor de totale beloning 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. Dit is vastgelegd in het Beloningsbeleid DELA Groep. In de landen waar DELA actief is (Nederland, België, Duitsland) kan een decentraal beloningsbeleid worden gevoerd. Deze voldoen aan de uitgangspunten van het groepsbeleid.

De raad van commissarissen van DELA is verantwoordelijk voor het vaststellen, uitvoeren en het periodiek evalueren 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, de directieleden, sommige leden van het hoger management en sleutelfuncties). De raad van commissarissen ziet erop toe dat DELA een zorgvuldig, beheerst en duurzaam beloningsbeleid voert dat in lijn is met de langetermijnstrategie, 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 het 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 goedgekeurde beloningsbeleid en voor het doen van voorstellen hierover. 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 er een commissie governance beloningsbeleid. Deze commissie bestaat uit de risicomanagerfuncties (financial, operational en compliance risk managers), manager financial riskmanagement en actuariaat, en de directeur van de afdeling HR van DELA Nederland. De coördinatie ligt in handen van laatstgenoemde. De bestuurssecretaris en manager internal audit zijn als toehoorder bij de vergaderingen van de commissie. De commissie kent een reglement (Reglement CGB). 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 het onderhoud van de governance, de processen, het risico en het controleraamwerk op het gebied van beloning. De raad van commissarissen ziet erop toe dat de commissie governance beloningsbeleid en ieder individueel lid met voldoende onafhankelijkheid en autoriteit kan opereren.

Een keer per jaar wordt een remuneratierapport over het afgelopen boekjaar opgesteld en gepubliceerd op [dela.nl](https://www.dela.nl)

24 februari 2023