

Verklaring verloningsbeleid Argenta Assuranties nv

Verordening (EU) 2019/2088 van het Europees Parlement en de Raad van 27 november 2019 betreffende informatieverschaffing over duurzaamheid in de financiële dienstensector ('SFDR') legt bepaalde informatieverplichtingen in verband met duurzaamheid op aan financiële instellingen die beleggingsproducten ter beschikking stellen en/of beleggings- of verzekeringsadvies aanbieden.

Argenta Assuranties nv is een Belgische verzekeringsonderneming, die als doel heeft om het financieel vermogen van particulieren en gezinnen veilig te stellen.

Argenta Assuranties nv heeft als Belgische verzekeringsinstelling tot doel het financieel vermogen van particulieren en gezinnen te beschermen bij incidenten via brandverzekeringen, autoverzekeringen, rechtsbijstandverzekeringen, burgerlijke aansprakelijkheid privéleven, hospitalisatieverzekeringen en schuldsaldo verzekeringen. Daarnaast biedt Argenta Assuranties beleggingsverzekeringen aan.

Dit document geef invulling aan artikel 5 van SFDR, dat bepaalt dat dergelijke financiële instellingen informatie over de wijze waarop hun verloningsbeleid spoort met de integratie van duurzaamheidsrisico's, dienen te publiceren op hun website.

De raad van bestuur van Argenta Assuranties nv stelt conform artikel 77 §5 van de verzekeringstoezichtwet op advies van het remuneratiecomité de algemene beginselen van het verloningsbeleid voor medewerkers vast (hierna het loonbeleid genoemd) en ziet i.s.m. de onafhankelijke controlefuncties toe op de implementatie ervan.

In 2017 vernieuwde Argenta het loonbeleid voor alle medewerkers grondig met jaarlijkse benchmarks, een transparante systematiek op vlak van loonsverhogingen, een geactualiseerd functiehuis (classificatie) en een uniforme toepassing van de feedback- en waarderingscyclus, intussen omgevormd tot een continu "feedback- en motivatieklimaat".

Conform artikel 42, §1, 6° van de verzekeringstoezichtwet strookt het loonbeleid met de bedrijfsstrategie, de doelstellingen, de waarden en de lange termijnbelangen van Argenta Assuranties nv.

Argenta Assuranties nv houdt bij zijn loonbeleid uitdrukkelijk rekening met duurzaamheid.

Duurzaam loonbeleid

Argenta heeft het duurzaam bankieren in de genen. Het geeft hierbij blijk van een opmerkelijke continuïteit: sinds zijn ontstaan voert het een eigen politiek en blijft het familiale karakter in zijn hele beleidsvoering richtinggevend.

Dit uit zich in een thuisgevoel, een gevoel van warmte en veiligheid, waar medewerkers correct en respectvol optreden ten aanzien van elkaar. Het verwijst ook naar de lange termijn: familie ben je niet voor even. Werken bij Argenta is, net zoals klant worden van Argenta, lid worden van de Argenta-familie, met de waarden dichtbij, ondernemend, pragmatisch en eenvoudig.

De "Gezonde Groei" visie trekt die traditie door, met een uitdrukkelijke focus op engagement en ambassadeurschap en waarbij het beloningsbeleid iedereen gelijk behandelt, ongeacht geslacht of gender, nationale of etnische afkomst, taal, huidskleur, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, gezondheidstoestand, handicap of fysieke eigenschap.

Duurzaamheid wordt vertaald op diverse manieren, maar belangrijk is dat Argenta Assuranties nv ernaar streeft om alle medewerkers een evenwichtig opgebouwd en marktconform verloningspakket aan te bieden.

Argenta streeft ernaar zijn medewerkers te vergoeden op een marktconforme manier. Het loon van de medewerkers, bedienden, kaderleden en directieleden en leden van het directiecomité van Argenta bestaat hierbij uitsluitend uit een vast bedrag. Er worden geen variabele verloning, aandelen, aandelenopties, instapbonus of uitgestelde verloning toegekend.

We onderstrepen hierbij dat noch directieleden, noch leidinggevendenden, noch medewerkers enige variabele verloning (bonus) ontvangen die gekoppeld is aan prestaties of resultaat. Argenta wil immers vermijden dat beslissingen worden genomen die ingegeven zijn door korte termijn overwegingen en die kunnen ingaan tegen de duurzame langetermijn evolutie van het bedrijf.

Argenta voert uitdrukkelijk een genderneutraal beloningsbeleid. Het is uitsluitend de functie die de medewerker uitvoert die bepaalt wat de looncategorie is, en de looncategorie bepaalt het verloningspakket van de betreffende medewerker.

Evenwichtig opgebouwd loonpakket

Het beloningsbeleid bepaalt welk loonpakket van toepassing is op welke functies. Daarbij wordt rekening gehouden met de moeilijkheidsgraad, de verantwoordelijkheid, het niveau van vereiste scholing of ervaring en de benodigde specialisatie van een bepaalde functie.

Een belangrijk element daarin is het bruto maandloon, dat aangevuld wordt met het wettelijk vakantiegeld en een dertiende maand.

Vanuit het oogpunt duurzaamheid bestaat een evenwichtig loonpakket ook uit **essentiële verzekeringen**.

- Argenta wil zijn medewerkers een verdiend ‘appeltje voor de dorst’ bieden bij pensionering en zet daarom in op een uitstekende groepsverzekering. Als zorgzame werkgever neemt Argenta de volledige bijdrage voor zijn rekening. De omvang van deze bijdrage is aanzienlijk, en houdt rekening met anciënniteit. De groepsverzekering omvat ook een overlijdensdekking.
- Daarnaast genieten alle medewerkers van een hospitalisatieverzekering die bescherming biedt bij ziekte, ongeval en bevalling en die hospitalisatiekosten terugbetaalt. Ook inwonende gezinsleden kunnen aan interessante voorwaarden intekenen.
- Tot slot hebben medewerkers via een verzekering (rekening houdend met hun anciënniteit) een gewaarborgd inkomen in geval van werkongeschiktheid wegens ziekte, privé-ongeval of zwangerschap.

Voor bepaalde functies kunnen bedrijfswagens en forfaitaire onkostenvergoedingen worden toegekend. Daarnaast kent Argenta aan zijn medewerkers op de hoofdzetel en in het kantorennet ook personeelsvoorwaarden toe op geselecteerde eigen bank- en verzekeringsproducten.

Argenta bouwt bewust individuele flexibiliteit in het loonbeleid voor medewerkers in, en dit in de vorm van het cafetariaplan. Het cafetariaplan speelt in op een groeiende tendens waarbij medewerkers zelf een gedeelte van hun loonpakket kunnen samenstellen. Individuele behoeften en wensen staan hierbij centraal. Medewerkers kunnen (een deel van) hun dertiende maand – op een fiscaalvriendelijke manier – omzetten in voordelen naar keuze en op die manier hun verloningspakket flexibel en individueel naar wens aanpassen. Medewerkers die (op basis van hun functieniveau) recht hebben op een forfaitair leasebudget voor een wagen kunnen ook dit budget inbrengen in het cafetariaplan. Elke medewerker die onder het toepassingsgebied valt, krijgt op die manier een keuzebudget waarvoor specifieke voordelen kunnen worden gekozen die passen bij de eigen persoonlijke situatie. De keuzemogelijkheden werden rond vier basispijlers opgebouwd: mobiliteit, technologie, sociale bescherming en varia.