

1 Governance

'Governance' is de manier waarop een organisatie bestuurd en beheerst wordt en het toezicht daarop. Klaverblad Verzekeringen (hierna 'Klaverblad') hecht veel waarde aan een goede governance. Wij hebben onze bedrijfsvoering zo ingericht dat een goede werking van de governance gewaarborgd is. In onze bedrijfsvoering wegen wij de belangen van alle stakeholders, waaronder de belangen van de klanten, evenwichtig af. In dit document geven we duidelijkheid over de inrichting van de governance. De directie is eindverantwoordelijk voor deze inrichting.

2 Juridische structuur Klaverblad Verzekeringen

2.1 Verzekeringsgroep

Klaverblad is een verzekeringsgroep met aan het hoofd Coöperatie Klaverblad Verzekeringen U.A. (hierna 'de Coöperatie'). Daaronder valt één verzekeringsmaatschappij Klaverblad Schadeverzekeringsmaatschappij N.V. en twee besloten vennootschappen Klaverblad Assurantiën B.V. en Klaverblad Exploitatie Bedrijf B.V.

De juridische structuur ziet er schematisch als volgt uit:



In organisatorisch opzicht is de groep één geheel. Alle medewerkers zijn in dienst van de Coöperatie en leggen uiteindelijk verantwoording af aan de directie. Als een medewerker zich uit hoofde van zijn functie onafhankelijk van de directie moet kunnen opstellen, dan is dat gewaarborgd door middel van charters en reglementen. De Coöperatie zorgt voor de governance van de hele groep.

2.2 Coöperatie Klaverblad Verzekeringen U.A.

Klaverblad is een Coöperatie. De leden zijn natuurlijke personen en rechtspersonen die een verzekering bij de dochteronderneming (Klaverblad Schadeverzekeringsmaatschappij N.V.) hebben afgesloten.

Op de Coöperatie is het verplichte structuurregime van toepassing. Op grond daarvan heeft zij een directie en een raad van commissarissen. De algemene vergadering van leden (ledenvergadering) benoemt directeuren en commissarissen op basis van een (bindende) voordracht van de raad van commissarissen. Ook stelt zij de jaarrekening vast. De ledenvergadering heeft geen wettelijke taak bij het besturen van de Coöperatie of het toezicht hierop. De ledenvergadering vindt in ieder geval één keer per jaar plaats. Als het nodig is, dan kunnen extra ledenvergaderingen worden gehouden. De ledenvergadering wordt bijeengeroepen door advertenties in twee landelijke dagbladen.

In de statuten van de Coöperatie zijn onder andere de omvang, samenstelling, taken en bevoegdheden van de directie en van de raad van commissarissen vastgelegd. Ook staan in de statuten regels over de ledenvergadering. Op voorstel van de directie of van de raad van commissarissen kan de ledenvergadering besluiten de statuten te wijzigen. Hiervoor is een tweederde meerderheid nodig van de stemmen die worden uitgebracht tijdens de ledenvergadering.

2.3 Dochterondernemingen

De Coöperatie is enig aandeelhouder van de volgende dochterondernemingen.

- Klaverblad Schadeverzekeringsmaatschappij N.V. is verantwoordelijk voor de uitvoering van het schadeverzekeringsbedrijf.
- Klaverblad Assurantiën B.V. bemiddelt in schadeverzekeringen van Klaverblad Schadeverzekeringsmaatschappij N.V.
- Klaverblad Exploitatie Bedrijf B.V. exploiteert kantoorgebouwen waaronder het kantorencomplex van Klaverblad Verzekeringen.

De directie en de raad van commissarissen van de Coöperatie zijn ook de directie en de raad van commissarissen van de verzekeringsmaatschappij. Een deel van de directie van de Coöperatie is ook de directie van de besloten vennootschappen.

2.4 Stichting

Klaverblad heeft een band met de Klaverblad Rechtsbijstand Stichting. Deze onafhankelijke stichting is verantwoordelijk voor de uitvoering van de rechtsbijstand voor verzekerden van Klaverblad Schadeverzekeringsmaatschappij N.V. De stichting maakt daarbij gebruik van de faciliteiten die de Coöperatie beschikbaar stelt.

3 Bestuur, toezicht en verantwoording

3.1 Directie

Klaverblad wordt bestuurd door één statutaire directie die eindverantwoordelijk is voor Klaverblad. De statutaire directie bestaat uit vier personen.

De besluitvorming binnen de directie is collegiaal en de directie is als geheel verantwoordelijk voor het gevoerde beleid. De voorzitter van de directie is verantwoordelijk voor het doelmatig functioneren van de directie. De taken en verantwoordelijkheden van de directie zijn ondergebracht in portefeuilles. De portefeuilles staan omschreven in het Directiereglement dat is gepubliceerd op de website van Klaverblad. Besluiten van de directie zijn gedocumenteerd en uit de documentatie blijkt welke overwegingen aan de besluiten ten grondslag hebben gelegen.

De directie bepaalt het dagelijks beleid van Klaverblad. Directieleden worden voor een termijn van vier jaar benoemd door de ledenvergadering uit een bindende voordracht door de raad van commissarissen. Herbenoeming kan telkens voor maximaal vier jaar plaatsvinden. De betrouwbaarheid van directieleden is getoetst door Klaverblad zelf en door De Nederlandsche Bank. Directieleden beschikken over de kennis en vaardigheden en het professionele gedrag die volgens regelgeving en maatschappelijke opvattingen noodzakelijk zijn om als bestuurder van een verzekeringsmaatschappij te kunnen functioneren. De directie streeft naar een evenwichtige verdeling tussen mannen en vrouwen. De directie bestaat in de huidige samenstelling uit twee vrouwen en twee mannen en voldoet hiermee aan de wet 'Evenwichtige verhouding vrouwen en mannen in het bestuur en de raad van commissarissen'.

Om de juiste samenstelling van de directie en de geschiktheid van de directeuren te waarborgen maken de raad van commissarissen en de directie bij een vacature gebruik van een vastgelegde procedure, een geschiktheidsmatrix en een profielschets.

3.2 Raad van commissarissen

De raad van commissarissen houdt toezicht op het beleid van de directie en op de algemene gang van zaken binnen Klaverblad en voorziet de directie van advies. De taken en verantwoordelijkheden van de raad zijn vastgelegd in het Reglement raad van commissarissen. Dit reglement is te vinden op de website van Klaverblad.

De raad van commissarissen bestaat uit vier leden. Commissarissen worden voor een periode van vier jaar benoemd door de ledenvergadering uit een voordracht van de raad. De geschiktheid van de commissarissen wordt vooraf getoetst door Klaverblad zelf en De Nederlandsche Bank. Een commissaris kan één keer worden herbenoemd voor een termijn van vier jaar. Daarna kan een commissaris één keer worden herbenoemd voor een termijn van twee jaar die daarna met maximaal twee jaar kan worden verlengd. Herbenoeming na acht jaar moet gemotiveerd worden in het verslag van de raad van commissarissen. Met deze zittingstermijnen sluiten we aan op de geldende Nederlandse Corporate Governance Code 2025.

Om de juiste samenstelling van de raad en de geschiktheid van commissarissen te waarborgen, maakt de raad bij een vacature gebruik van een vastgelegde procedure, een geschiktheidsmatrix, een profielschets en een introductieprogramma voor nieuwe commissarissen. Bij een voorgenomen (her)benoeming beoordeelt De Nederlandsche Bank de geschiktheid van commissarissen. De raad streeft naar een evenwichtige verdeling tussen mannen en vrouwen en bestaat op dit moment uit twee vrouwen en twee mannen.

De raad van commissarissen evalueert jaarlijks zijn functioneren. Eenmaal in de drie jaar doet de raad dit met externe begeleiding. De raad evalueert daarnaast jaarlijks het functioneren van de directie.

3.3 Auditcommissie

De auditcommissie bereidt besluitvorming van de raad voor en adviseert op het gebied van financiële verslaggeving, de aanbevelingen van de sleutelfuncties (actuarieel, compliance, interne audit en risicomanagement) en de relatie met de externe accountant. De auditcommissie bestaat uit minstens twee leden waaronder de voorzitter. Deze leden zijn ook lid van de raad van commissarissen. De commissie is ingesteld door de raad van commissarissen.

De taken en verantwoordelijkheden van de auditcommissie zijn vastgelegd in het reglement Auditcommissie. Dit reglement is terug te vinden op de website van Klaverblad.

3.4 Remuneratie- en benoemingscommissie

De remuneratie- en benoemingscommissie bereidt besluitvorming van de raad voor en adviseert op het gebied van het beloningsbeleid van Klaverblad, de beloning van de raad van commissarissen en directie, (her)benoemingen, evaluaties van functioneren van raad van commissarissen en directie en permanente educatie. De remuneratie- en benoemingscommissie bestaat uit minstens twee leden waaronder een voorzitter. Deze leden zijn ook lid van de raad van commissarissen. De commissie is ingesteld door de raad van commissarissen.

De taken en verantwoordelijkheden van de remuneratie- en benoemingscommissie zijn vastgelegd in het reglement Remuneratie- en benoemingscommissie dat op de website van Klaverblad is gepubliceerd.

3.5 Permanente educatie directeuren en commissarissen

Directieleden en commissarissen volgen een permanent educatieprogramma. De directie en de raad van commissarissen stellen zelf de inhoud en het programma van de permanente educatie vast. De voorzitter van de raad van commissarissen ziet toe op de permanente educatie. De educatie kan betrekking hebben op relevante ontwikkelingen binnen Klaverblad, de financiële sector in het algemeen en de verzekeringssector in het bijzonder, op corporate governance in het algemeen en die van de financiële sector in het bijzonder, op de zorgplicht tegenover de leden, integriteit, risicomanagement, informatiebeveiliging en cybersecurity, financiële verslaggeving, beloningsbeleid, ESG en audit.

De educatie bestaat onder meer uit trainingen en/of opleidingen door professionele opleidingsinstituten. Daarnaast worden onderwerpen in eigen beheer behandeld om zo voldoende deskundig te blijven op de verschillende aandachtsgebieden.

De directievoorzitter rapporteert jaarlijks aan de raad van commissarissen over het educatieprogramma dat de directieleden gevolgd hebben en gaan volgen. De raad van commissarissen evalueert jaarlijks zijn eigen educatie.

3.6 Afleggen van verantwoording

In het jaarverslag legt de directie jaarlijks verantwoording af over het beleid dat zij heeft gevoerd, de financiële resultaten en de governance van Klaverblad. Het jaarverslag geeft ook inzicht in de beloning van directieleden en commissarissen en de achterliggende systematiek.

De externe accountant controleert in hoeverre de jaarrekeningen van de Coöperatie en haar verzekeringsdochter een getrouw beeld geven van de financiële resultaten en van de grootte en de samenstelling van het vermogen.

In het Reglement raad van commissarissen is vastgelegd dat de directie de benoeming van de externe accountant voorlegt aan de raad, die ook bij het selectieproces wordt betrokken.

3.7 Extern toezicht

De Nederlandsche Bank is belast met het zogenoemde prudentieel toezicht. Haar toezicht betreft de solvabiliteit en de liquiditeit en een beheerste en integere bedrijfsvoering van Klaverblad Verzekeringen.

De Autoriteit Financiële Markten is belast met het toezicht op het gedrag van en de informatieverstrekking op de financiële markten. Haar toezicht op Klaverblad betreft met name de informatieverstrekking aan verzekeringnemers, het zaken doen met deskundige en betrouwbare assurantieadviseurs en het handelen in effecten.

De Autoriteit Persoonsgegevens is de onafhankelijke toezichthouder in Nederland die de bescherming van persoonsgegevens bevordert en bewaakt.

4 Integere en beheerste bedrijfsvoering

4.1 Algemeen

Wij hechten veel waarde aan een aantoonbaar integere en beheerste bedrijfsvoering. Wij vinden het vanzelfsprekend dat we plannen maken, verkeerde prikkels voorkomen, eerlijke producten verkopen, verantwoording afleggen en dat er onafhankelijke toezicht is.

4.2 Bedrijfscultuur en integriteit

Een gezonde en integere bedrijfscultuur is een belangrijke voorwaarde voor een goede bedrijfsvoering. Onze bedrijfscultuur kenmerkt zich door een 'no-nonsense'-mentaliteit. Iedere medewerker heeft een belangrijke rol in de bedrijfsvoering en draagt daarmee bij aan de doelstellingen van Klaverblad. Medewerkers voelen zich verantwoordelijk voor en zijn erg betrokken bij Klaverblad.

Integriteit is binnen onze bedrijfsvoering erg belangrijk. Centraal staat dat we ons aan de regels houden. Alle medewerkers van Klaverblad hebben de Gedragscode van Klaverblad ondertekend. Hierin staan regels voor en afspraken over eerlijk en goed gedrag. Onderwerpen die hierin onder andere aan de orde komen zijn: omgang met elkaar, ongewenst gedrag, belangenverstrengeling, huisregels, nevenactiviteiten, incidenten en klachten.

De commissarissen, de leden van het managementteam en de medewerkers van Klaverblad hebben een eed of een belofte conform de 'Regeling eed of belofte financiële sector' afgelegd. Hiermee zweren of beloven zij onder andere dat zij:

- hun functie integer en zorgvuldig uitoefenen;
- een zorgvuldige afweging zullen maken tussen alle belangen die bij de onderneming betrokken zijn en dat zij in die afweging het belang van de leden centraal stellen;
- zich zullen gedragen naar de wetten, reglementen en gedragscodes die op hen van toepassing zijn.

4.3 Beloningsbeleid

Ons beloningsbeleid is beheerst en daarmee vermijden we prikkels die mogelijk aanzetten tot het nemen van risico's en niet integer gedrag richting leden en collega's. We kennen dan ook geen koppeling tussen beoordeling en beloning en ook geen prestatie gedreven variabele beloning. Het beloningsbeleid past hiermee bij de identiteit en de waarden van Klaverblad. Op de website van Klaverblad staat een samenvatting van het beloningsbeleid.

Het toetsen van de uitgangspunten en hoofdlijnen van het beloningsbeleid of wijzigingen daarvan vallen onder het toezicht van de raad van commissarissen. Als een besluit tot toekenning van beloning niet in overeenstemming is met de vastgestelde uitgangspunten en hoofdlijnen van het beloningsbeleid of de in beleid vastgelegde uitwerking hiervan, dan moet dit ter goedkeuring aan de raad van commissarissen worden

4.4 Diversiteit en inclusie

Klaverblad wil mede vanuit haar maatschappelijke rol een goede afspiegeling van de samenleving zijn. Om dit te realiseren zijn er verschillende initiatieven om alle doelgroepen binnen Klaverblad te kunnen verwelkomen. Neutrale vacatureteksten, het inzetten van wervingskanalen voor kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt en selectieassessments moeten hieraan bijdragen. Daarnaast vindt Klaverblad het belangrijk dat elke medewerker, ongeacht achtergrond, geslacht, leeftijd, cultuur, religie, seksuele geaardheid of andere persoonlijke kenmerken zich welkom voelt en gelijke kansen krijgt.

4.5 Planning & control cyclus

Klaverblad hanteert een strategische cyclus om de strategie vast te stellen ter waarborging van de realisatie van haar lange termijn doelstellingen. De strategie bestaat uit concrete en samenhangende doelen die meetbaar worden gemaakt via key performance indicators (KPI's).

Jaarlijks wordt onder de verantwoordelijkheid van de directie een kaderbrief en een bedrijfsplan voor Klaverblad opgesteld voor meerdere jaren. De hoofdlijnen daarvan worden vastgesteld na instemming van de raad van commissarissen. Ook worden jaarlijks, op basis van een begrotingskader, voor alle bedrijfsonderdelen budgetten opgesteld. Met behulp van de planning & control cyclus wordt gezorgd voor een doorvertaling van doelstellingen van strategisch naar operationeel niveau en wordt de realisatie van de doelstellingen bewaakt.

Leidinggevenden binnen Klaverblad zijn verantwoordelijk voor het op een gestructureerde en beheerste manier uitvoeren van activiteiten. Door middel van geformaliseerde rapportagelijnen en overlegstructuren bewaken zij en rapporteren zij over de uitvoering van activiteiten

4.6 Risicomanagementsysteem

Klaverblad beschikt over een risicomanagementsysteem om risico's te identificeren, te meten of vast te stellen, te monitoren, te mitigeren, te rapporteren en waar nodig bij te sturen. Risicomanagement draagt ertoe bij dat wij onze kerndoelen halen en is verantwoordelijk voor een goede inrichting, beheer en onderhoud van het risicomanagementsysteem. De directie is eindverantwoordelijk voor de effectiviteit van het risicomanagementsysteem.

4.7 Productontwikkeling en -beheer

Klaverblad verzekert haar klanten (consumenten, midden- en kleinbedrijf, agrariërs en ZZP'ers) via verzekeringsadviseurs middels een breed aanbod aan schade- en arbeidsongeschiktheidsverzekeringen. Bij het onderhouden en ontwikkelen van onze verzekeringen staat het ledenbelang voorop. Onze verzekeringen zijn kostenefficiënt, nuttig, veilig en begrijpelijk. Om deze criteria te borgen hanteren wij een productgoedkeurings- en productevaluatieproces.

4.8 Balansmanagement

De beleggingen van Klaverblad staan in dienst van het verzekeringsbedrijf. De beleggingen zijn er primair op gericht dat wij op elk moment kunnen voldoen aan onze verplichtingen, zowel op lange als op kortere termijn. Dit stelt zowel eisen aan het beheersen van risico's die negatieve invloed kunnen hebben op het behoud van vermogen, als aan het minimale rendement dat op lange termijn behaald dient te worden om als verzekeraar levensvatbaar te blijven.

4.9 Duurzaamheid

Duurzaamheid is een groeiend thema en van steeds groter belang bij Klaverblad. Wij streven er naar om in alle onderdelen van onze bedrijfsvoering, van onze beleggingen tot onze verzekeringen en het kantoorgebouw, te verduurzamen. Wij focussen ons op de thema's biodiversiteit, klimaat, circulariteit, solidariteit en goed werkgeverschap. Op deze manier willen wij een goede werkgever zijn voor onze medewerkers en een bijdrage leveren aan een positieve balans tussen mens en natuur. Dit betekent dat wij stappen zetten om klimaat neutraal te opereren, een positieve bijdrage te leveren aan de biodiversiteit in Nederland en bedrijven en klanten om ons heen te bewegen dit ook te doen.

4.10 Beleidshuis

Wij hebben een beleidshuis waarin per functioneel gebied is uitgewerkt welke kaders relevant zijn. Hierin wordt ook wet- en regelgeving verwerkt. Onze processen richten we in conform dit beleid. De beleidsdocumenten worden goedgekeurd door de directie, jaarlijks geactualiseerd, getoetst op naleving en geëvalueerd.

5 Governance

5.1 'Three lines model'

We hanteren voor de governance het 'Three lines model'. Dit omvat conform Solvency II vier sleutelfuncties:

- de risicomanagementfunctie
- de compliancefunctie
- de actuariële functie
- de interne auditfunctie

Sleutelfuncties hebben tot doel countervailing power te bieden aan de bedrijfsonderdelen die belast zijn met de uitoefening van het verzekeringsbedrijf, ten behoeve van een integere en beheerste bedrijfsvoering. In het veel gebruikte 'three lines model' vormen de risicomanagement-, compliance en actuariële functie de tweede lijn en de interne auditfunctie de derde lijn, terwijl de uitoefening van het verzekeringsbedrijf in de eerste lijn plaats vindt. De vier sleutelfuncties opereren in een dergelijke opzet onafhankelijk van de eerste lijn én van elkaar. Het operationeel onafhankelijk functioneren van sleutelfuncties sluit effectieve samenwerking met andere (sleutel)functies niet uit