

Beloningsbeleid

Assurantiekantoor D. de Boer's Kantoren BV

Doel beloningsbeleid

Ons beloningsbeleid is in eerste instantie gericht op het bevorderen, aantrekken en behouden van goed gekwalificeerde medewerkers. Dit alles binnen een beheerste en integere bedrijfsvoering en gericht op de lange termijn. Dit betekent o.a. dat we waar mogelijk zullen voorkomen dat medewerkers door de beloningen geprikkeld zouden worden tot onzorgvuldig behandelen van de klant en niet nakomen van onze zorgplicht.

Daarnaast willen we met ons beloningsbeleid de focus leggen op de belangen van onze klanten en de onderneming op de langere termijn. Ook zal een gezonde, stimulerende werking uit moeten gaan van het gehanteerde beloningsbeleid.

Uitgangspunten beloningsbeleid

Bij het opstellen van het beloningsbeleid zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- marktconform i.v.m. aantrekken en behouden van goed gekwalificeerd personeel
- maatschappelijk verantwoord / gerechtvaardigd - klantbelang centraal
- lange termijn doelstelling - transparant, eenvoudig
- voldoen aan wet en regelgeving
- adviseur geeft te allen tijde passend advies

Beschrijving beloning

De volgende beloningsconcepten komen voor binnen onze onderneming.

* Vast salaris+vakantiegeld Deze beloningen zijn marktconform.

Inschaling is o.a. afhankelijk van leeftijd, kennis en ervaring. Jaarlijks ontvangt men 8% vakantietoeslag. Jaarlijks kan een loonsverhoging plaatsvinden.

* Winstafhankelijke uitkering. Jaarlijks bestaat de mogelijkheid om een tantième uit te keren. Dit is afhankelijk van de bedrijfsresultaten en de directie beslist hierover.

* Reiskostenvergoeding. De medewerkers ontvangen een reiskostenvergoeding binnen de fiscaal toegestane mogelijkheden.

* Onkostenvergoeding. Een aantal (functiegebonden) medewerkers ontvangen een onkostenvergoeding voor kosten die gemaakt worden t.b.v. de uitvoering van hun werkzaamheden.

* Studiekosten. Bij medewerkers die een studie volgen, die bijdraagt aan het verhogen van de kennis binnen het assurantiekantoor, worden de volledige studiekosten vergoed.

* Auto van de zaak. Aan een aantal (functiegebonden) medewerkers kan een auto van de zaak worden toegewezen door de directie. Afspraken hierover zijn vastgelegd in de arbeidsovereenkomst.

* Deelname aan premievrije collectieve pensioenregeling.

Beloningsmodel onderneming

Onze onderneming handelt altijd in het belang van de klant en zal passende adviezen verstrekken en bemiddelt volledig onafhankelijk en objectief. Onze beloning bestaat uit de volgende mogelijkheden:

- beloning o.b.v. provisie (door aanbieder) - beloning o.b.v. vaste fee (door klant)
- beloning o.b.v. urendeclaratie (door klant)
- combinatie van bovenstaande beloningswijzen

Deze beloningsvormen worden kenbaar/transparant gemaakt aan de klant in ons dienstverleningsdocument. In geval van beloning door aanbieder (provisie) wordt de passendheid beoordeeld o.b.v. het vastgelegde inducementbeleid (minimum en maximum beloning en of dienstverleningsdocument). Het beloningsbeleid ligt in het verlengde van het verdienmodel van de onderneming.

Risicobeheersing

Ons beloningsbeleid is te allen tijde gericht op het voorkomen van onzorgvuldige behandeling van klanten. Een onjuist / onbeheerst beloningsbeleid kan gevolgen hebben voor onze onderneming m.b.t.:

- continuïteit van de onderneming
- beheersbaarheid van personeelskosten
- onzorgvuldige behandeling van de klantbelangen
- verloop personeel

Transparant beloningsbeleid

Ons beloningsbeleid is transparant en wordt o.a. gecommuniceerd op onze website en in ons dienstverleningsdocument. Naast de vermelding van de wijze van beloning van onze dienstverlening geven wij ook aan hoe onze medewerkers worden beloond.

Wij geven inzicht in het verband tussen beloningsbeleid en zorgvuldige klantenbehandeling (de klant staat centraal). Van een beheerst beloningsmodel gaan géén prikkels uit die kunnen leiden tot onverantwoorde risico's en onzorgvuldige behandeling van klanten.

Evaluatie beloningsbeleid

Jaarlijks vindt door de directie een evaluatie plaats van het beloningsbeleid en wordt er een risicoanalyse uitgevoerd, waarbij de verschillende aspecten van het beloningsbeleid tegen het licht worden gehouden, zoals:

- voldoet het beloningsbeleid nog aan de geformuleerde doelstellingen en uitgangspunten?
- zijn er wijzigingen in wet- en regelgeving welke consequenties hebben voor het beloningsbeleid?
- zijn er medewerkers in aanmerking gekomen voor salarisverhoging? En waarop is dat gebaseerd?