

## **BELONINGSBELEID VAN DER DOELEN ASSURANTIËN B.V.**

### **Doel beloningsbeleid**

In eerste instantie is ons beloningsbeleid gericht op het aantrekken, bevorderen en behouden van goede gekwalificeerde medewerkers. Dit alles binnen een integere en beheerste bedrijfsvoering welke gericht is op de lange termijn. Dit betekent dat we waar mogelijk zullen voorkomen dat medewerkers door beloningen geprikkeld worden tot onzorgvuldig handelen richting klanten en het niet nakomen van onze zorgplicht.

Met ons beloningsbeleid willen we ook de focus leggen op de belangen van onze klanten en onderneming op de langere termijn. Het beloningsbeleid is onderdeel van ons personeelsbeleid.

### **Uitgangspunten beloningsbeleid**

Bij het opstellen van ons beloningsbeleid is rekening gehouden met het voldoen aan de vereisten van het beloningsstelsel. Dat houdt in:

- Marktconform
- Maatschappelijk gerechtvaardigd
- Klantbelang staat centraal
- Langetermijndoelstelling
- Transparant
- Eenvoudig
- Voldoen aan wet- en regelgeving
- Maximering variabel inkomen
- Adviseur geeft te allen tijde een passend advies

### **Beschrijving beloning**

Binnen onze onderneming komen de volgende beloningscomponenten voor:

1. Salaris (vakantiegeld)  
Deze beloningen zijn marktconform en inschaling is o.a. afhankelijk van leeftijd, kennis en ervaring. Jaarlijks ontvangt men 8% vakantietoeslag. Jaarlijks kan een (periodieke) loonsverhoging plaatsvinden.
2. Bonusregeling  
Afhankelijk van de bedrijfsresultaten, kunnen medewerkers (afhankelijk van functie, prestatie en beoordeling) in aanmerking komen voor een (beperkte en) gemaximeerde bonus van 5% over het jaarinkomen.
3. Onkostenvergoeding  
Medewerkers ontvangen een reiskostenvergoeding binnen fiscaal toegestane mogelijkheden. Ook worden studiekosten die bijdragen aan een positief bedrijfsresultaat, vergoed door de werkgever.

### **Beloningsmodel onderneming**

Onze onderneming handelt altijd in het belang van de klant, 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 en transparant gemaakt aan de klant in ons dienstverleningsdocument op de website. 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 ons verdienmodel.

### **Risicobeheersing**

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

- Continuïteit van de onderneming
- Beheersbaarheid van personeelskosten
- Onzorgvuldige behandeling van klantbelangen
- Verloop van personeel

### **Variabele beloning**

Binnen onze onderneming hanteren wij de mogelijkheid een variabele beloning toe te kennen met als doelstelling om de motivatie en betrokkenheid te vergroten en de individuele en organisatiebrede prestatie te belonen.

De variabele beloning is gemaximeerd tot 5% van het jaarinkomen. Wij onderschrijven dat hoe hoger het variabele inkomen is, hoe sterker de prikkels en risico's kunnen zijn. Wij hanteren geen variabel inkomen (bonus) m.b.t. de verkoop van producten. In de beloning houden we rekening met de kwaliteit van de omzet, de gemaakte kosten en risico's en de lange termijn.

Het variabele inkomen wordt per definitie niet uitgekeerd als in strijd wordt gehandeld met de gestelde kwaliteit- en gedragseisen. De leidinggevende beoordeelt de redelijkheid van de variabele beloning in relatie tot de geleverde prestatie/bijdrage.

### **Beoordeling en salarisverhoging**

Jaarlijks houdt de leidinggevende een functioneringsgesprek waarin afspraken worden gemaakt en doelen worden gesteld. Deze doelen zijn SMART (Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdsgebonden) geformuleerd. Ook zijn deze te beïnvloeden door de medewerkers.

De volgende (prestatie)criteria worden meegewogen in beoordeling en salarisverhoging:

- Vakbekwaamheid/deskundigheid
- Flexibiliteit
- Kwaliteit adviezen
- Collegialiteit
- Commerciële resultaten (nieuwe productie, behoud, nazorg, etc.)
- Commerciële adviesvaardigheid
- Zelfstandigheid
- Klantgerichtheid
- Motivatie

Naast de persoonlijke doelen van de medewerker, spelen ook de ondernemingsdoelstellingen een rol in de beoordeling.

### **Transparantie beloningsbeleid**

Ons beloningsbeleid is transparant en wordt gecommuniceerd op onze website. Hiermee geven we inzicht in het verband tussen beloningsbeleid en zorgvuldige klantenbehandeling. De klant staat altijd centraal. Van een beheerst beloningsmoel gaan geen prikkels uit die kunnen leiden tot onzorgvuldige behandeling van klanten of onverantwoorde risico's.

### **Evaluatie beloningsbeleid**

Jaarlijks wordt het beloningsbeleid geëvalueerd door de leidinggevende. Hierbij worden verschillende aspecten tegen het licht gehouden:

- Voldoet het beloningsbeleid nog aan de geformuleerde doelstellingen en uitgangspunten?
- Zijn er wijzigingen in wet- en regelgeving welke consequenties hebben voor het beloningsbeleid?
- Hoe hebben de variabele beloningen zich afgelopen jaar ontwikkeld?
- Dienen prestatiecriteria te worden herzien of uitgebreid?
- Waarop is de winstuitkering en/of salarisverhoging waarvoor medewerkers in aanmerking zijn gekomen, op gebaseerd?