

Beloningsbeleid Verhoeven Verzekeringen

Beheerst beloningsbeleid

Beheerst beloningsbeleid is belangrijk bij het streven naar een bedrijfscultuur waarbij het klantbelang centraal staat. Als toezichthouder ziet de AFM erop toe dat van het beloningsbeleid van financiële ondernemingen geen perverse prikkels uitgaan. Om uitvoering te geven aan beheerst beloningsbeleid hebben wij een procedure opgesteld die dit moet waarborgen. Daarnaast monitoren we jaarlijks of de werkelijkheid nog in overeenstemming is met het gewenste beheerst beloningsbeleid.

Doel beloningsbeleid

Het doel van het beloningsbeleid is tweeledig. Enerzijds streven we er naar om onze klanten te allen tijde onafhankelijk, zorgvuldig en integer advies te geven. Anderzijds hebben we als doel het bevorderen, aantrekken en behouden van goede gekwalificeerde medewerkers. Onze medewerkers worden aangestuurd op integer, zorgvuldig en klantgericht handelen waarbij de focus ligt op de belangen van de klant gericht op de langere termijn, daarom ontvangen onze medewerkers uitsluitend een vast salaris.

Uitgangspunten beloningsbeleid

Het beloningsbeleid is erop gericht om onze medewerkers een marktconforme beloning te bieden. Om een marktconforme beloning te bereiken wordt gekeken naar de beloningen die bij collega kantoren gehanteerd worden. Als leidraad hanteert Verhoeven Verzekering de uitkomsten van het jaarlijks financieel onderzoek salarisbeleid van DFO.

Binnen Verhoeven Verzekeringen wordt alleen met een vast salaris gewerkt, er wordt niet met een variabele beloning gewerkt, dit geldt ook voor onze medewerkers in de buitendienst. Het beloningsbeleid geldt voor het gehele bedrijf. Dit is inclusief evt. inleenkrachten. Daarnaast maakt het ook niet uit of een medewerker klantcontact heeft of niet.

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

- Marktconforme beloning, met het oog op het aantrekken en behouden van goed gekwalificeerde medewerkers
- Klantbelang staat centraal
- Lange termijn relatie met klanten
- Transparant en eenvoudig
- Voldoen aan wet- en regelgeving
- Adviseur geeft te allen tijde passend advies

Beoordeling en salarisverhoging

Medewerkers kunnen in aanmerking komen voor een verhoging van het salaris. Jaarlijks worden onze medewerkers beoordeeld op het functioneren. Deze beoordeling kan aanleiding geven voor een verhoging van het salaris, daarnaast worden er meerdere malen per jaar evaluatie gesprekken met de medewerkers gevoerd. De opgestelde functieomschrijvingen en de vastgestelde competenties hierin worden als leidraad gebruikt. Daarnaast worden de individuele afspraken meegenomen in deze beoordeling, denk hierbij aan het aanleveren van ideeën om onze dienstverlening te verbeteren. Deze afspraken/variabelen zijn niet kwalitatief van aard en bevatten geen prikkels die leiden tot onzorgvuldige klantbehandeling.

Bij geconstateerde onzorgvuldige klantenbehandeling of handelingen in strijd met wet- en regelgeving wordt er gecorrigeerd.

Beschrijving beloning

Binnen Verhoeven Verzekeringen kennen we de volgende beloningscomponenten:

- Vast salaris, inschaling is o.a. afhankelijk van leeftijd, kennis en ervaring
- Medewerkers ontvangen jaarlijks 25 vakantiedagen, waarvan 20 wettelijke dagen en 5 bovenwettelijke dagen
- Medewerkers ontvangen jaarlijks vakantiegeld in aanvulling op het salaris. Dit betreft 8% van 12 maal het bruto maandsalaris en wordt eenmaal per jaar uitgekeerd
- Alle medewerkers nemen deel aan de collectieve pensioenregeling van Verhoeven Verzekeringen, waarbij de medewerker een procentuele eigen bijdrage van 50% van de pensioenpremie betaald
- Afhankelijk van de reisafstand wordt er een reiskostenvergoeding uitbetaald
- Alle medewerkers hebben de mogelijkheid om deel te nemen aan het vitaliteitsprogramma. Wij bieden dit programma aan om vitale medewerkers op de werkvloer te hebben die weerbaar, flexibel, productief zijn en weinig verzuimen. Dit programma wordt geheel betaald door Verhoeven Verzekeringen.

Evaluatie beloningsbeleid

Het beloningsbeleid is dynamisch en wordt daarom op gezette tijden geëvalueerd. Er vindt 1 x per jaar door de daarvoor verantwoordelijke een evaluatie van het beloningsbeleid plaats en wordt de risicoanalyse opnieuw doorgenomen. De verantwoordelijke hiervoor krijgt tijdig een signaal van de HR partner.

Transparantie beloningsbeleid

Ons beloningsbeleid is transparant en wordt gecommuniceerd op onze website. Naast de vermelding van de wijze van beloning van onze dienstverlening geven wij ook aan hoe onze medewerkers worden beloond. Van een beheerst beloningsmodel gaan geen prikkels uit die kunnen leiden tot onverantwoorde risico's en onzorgvuldige behandeling van klanten. Op verzoek zijn we altijd bereid nadere uitleg te geven over het gehanteerde beloningsbeleid.