

Beheerst beloningsbeleid

De directeur(en) bepalen en zijn eindverantwoordelijk voor het beheerst beloningsbeleid en bewaken dit proces.

Doel beloningsbeleid:

Ons beloningsbeleid is in eerste instantie gericht op het bevorderen, aantrekken en behouden van goede 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 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 onderneming op de langere termijn. Ook zal een gezonde, stimulerende werking uit moeten gaan van het gehanteerde beloningsbeleid.

Het beloningsbeleid maakt onderdeel uit van het personeelsbeleid.

De verantwoordelijkheden m.b.t. personeelsbeleid en beloningsbeleid zijn vastgelegd in een procesbeschrijving.

Uitgangspunten beloningsbeleid:

De volgende (algemene) uitgangspunten bij het opstellen van onze beloningsbeleid worden gehanteerd.

Het beloningssysteem dient aan de volgende punten te voldoen:

- 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

Beloningsbeleid personeel:

Binnen onze onderneming hanteren wij voor ons beloningsbeleid de beloningen marktconform voor binnen- en buitendienst.

Functiewaardering

1. Functiebeschrijving (inclusief inschaling).
2. Salarisstructuur. Deze bestaat uit de volgende componenten welke in de volgende paragraaf worden uitgewerkt: (Vast salaris/onkostenvergoeding/auto van de zaak /extra maandsalaris/winstdeling).
3. Plannings-/ functionerings- / beoordelingsgesprek (beoordelingscyclus)

Het beloningsbeleid is van toepassing voor ons personeel.

Beschrijving beloning

De volgende beloningscomponenten komen voor binnen onze onderneming:

1. Salaris en vakantiegeld. Deze beloningen zijn marktconform. Inschaling is o.a. afhankelijk van leeftijd, kennis en ervaring. Jaarlijks ontvangt men 8% vakantietoeslag. Jaarlijks kan een (periodieke) loonsverhoging plaatsvinden.
2. Onkostenvergoeding. De medewerkers ontvangen een reiskostenvergoeding binnen fiscaal toegestane mogelijkheden. Ook bestaan er vergoedingen voor zakelijke telefoonkosten en studiekosten. Hiervoor is een akkoord nodig van de directie.
3. Auto van de zaak. Aan een aantal (functie gebonden) medewerkers kan een auto van de zaak worden toegewezen door de directie. Afspraken hierover worden dan vastgelegd in de arbeidsovereenkomst.
4. Alle medewerkers wordt een 13^e maand toegekend, de netto uitkering wordt verondersteld te worden aangewend als storting t.b.v. een lijfrente.
5. Winstdeling. Aan een beperkt aantal medewerkers is een winstdeling toegekend.

Beloningsmodel onderneming

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

- Beloning o.b.v. vaste fee (door klant)
- Beloning o.b.v. urenvergoeding (door klant)
- Beloning o.b.v. provisie (door aanbieder)
- Combinatie van bovenstaande beloningswijzen

Deze beloningsvormen worden kenbaar en transparant gemaakt aan de klant in ons dienstverleningsdocument.

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

Wij hebben een risicoanalyse gemaakt, waarbij we de risico's inzichtelijk hebben gemaakt samen met de getroffen maatregelen welke zijn verwerkt in het beloningsbeleid. Deze analyse zal jaarlijks worden uitgevoerd.

Beoordeling en salarisverhoging

Jaarlijks houdt de leidinggevende een beoordelingsgesprek met het personeel. Tijdens het beoordelingsgesprek worden afspraken en doelen gesteld. De gestelde doelen zijn specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch en tijdgebonden.

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

- Vakbekwaamheid / deskundigheid
- Flexibiliteit (geen 9 -5 mentaliteit)
- Kwaliteit adviezen.
- Collegialiteit

- Commerciële resultaten (nieuwe productie, behoud, nazorg etc.)
- Commerciële adviesvaardigheid
- Zelfstandigheid- Klantgerichtheid
- Motivatie

Naast de persoonlijke doelen spelen ook de ondernemings- en/of afdelingsdoelstellingen een rol in de beoordeling. Sturing op de kwaliteit van de dienstverlening staat bij ons hoog in het vaandel. Van een beheerst beloningsmodel gaan geen prikkels uit die kunnen leiden tot onverantwoorde risico's en onzorgvuldige behandeling van klanten.

Evaluatie beloningsbeleid

Eens in de twee jaar vindt door de verantwoordelijken een evaluatie plaats van het beloningsbeleid en wordt een risicoanalyse uitgevoerd, waarbij de verschillende aspecten van het beloningsbeleid tegen het licht worden gehouden:

Voldoet het beloningsbeleid nog aan de geformuleerde doelstellingen en uitgangspunten?

- Zijn er wijzingen in wet- en regelgeving welke consequenties hebben voor het beloningsbeleid?
- Hoe hebben de variabele beloningen zich afgelopen jaar ontwikkeld?
- Dienen prestatiecriteria herzien of uitgebreid te worden?
- Zijn er medewerkers in aanmerking gekomen voor winstuitkering en/of salarisverhoging? Waarop zijn deze gebaseerd?



WORKUM
VERZEKERINGEN