



BELONINGSBELEID

Het beloningsbeleid van Combi Motors Verzekeringen B.V. is vastgesteld op 01-01-2022 en treedt op deze datum ook in werking. In ons Dienstverleningsdocument treft u nog algemene informatie over het beloningsbeleid, deze treft u op onze website www.combimotors.nl

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.

Voor wie geldt dit beloningsbeleid?

Het beloningsbeleid geldt voor alle medewerkers van Combi Motors Verzekeringen B.V.

Uitgangspunten beloningsbeleid

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

- marktconform in verband met 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 beloningsvormen komen voor binnen onze onderneming.

- Vast salaris. Deze beloning is marktconform. Inschaling is onder andere afhankelijk van leeftijd, diplomabezit en relevante werkervaring. Jaarlijks kan een loonsverhoging plaatsvinden.
- Jaarlijks 8% vakantietoeslag.
- Winstafhankelijke uitkering. Jaarlijks bestaat de mogelijkheid om 13^e maand uit te keren. Dit is afhankelijk van de bedrijfsresultaten; de directie beslist hierover.
- Reiskostenvergoeding. De medewerkers ontvangen een reiskostenvergoeding binnen de fiscaal toegestane mogelijkheden.
- Onkostenvergoeding. Een aantal medewerkers ontvangt een (functiegebonden) onkostenvergoeding voor kosten die gemaakt worden ten behoeve van de uitvoering van hun werkzaamheden.
- Studiekosten. Bij medewerkers die een studie volgen, die bijdraagt aan het verhogen van de kennis binnen het kantoor, worden de volledige studiekosten vergoed.
- Auto van de zaak. Wanneer het bezoeken van relaties onderdeel uitmaakt van hun functie, kan aan een aantal medewerkers een auto van de zaak worden toegewezen door de directie. Afspraken hierover zijn vastgelegd in de arbeidsovereenkomst.
- Deelname aan een collectieve pensioenregeling, waarbij een 50/50 regeling van toepassing is.
- Variabele beloning. Gebaseerd op kwalitatieve doelstellingen die het klantbelang dienen.



Beloningsmodel onderneming

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

- beloning op basis van provisie (door aanbieder)
- beloning op basis van vaste fee (door klant)
- beloning op basis van urendeclaratie (door klant)
- combinatie van bovenstaande beloningswijzen

Deze beloningsvormen worden transparant gemaakt aan de klant in ons dienstverleningsdocument. Alle beloningen worden getoetst aan de principes van de norm dat de beloning niet kennelijk onredelijk mag zijn. Het interne 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 onbeheerst beloningsbeleid kan gevolgen hebben voor onze onderneming met betrekking tot:

- 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 in het dienstverleningsdocument. Naast de vermelding van de wijze van beloning van onze dienstverlening geven wij ook aan hoe onze medewerkers worden beloond.

Van ons interne beloningsmodel gaan geen prikkels uit die kunnen leiden tot onverantwoorde risico's en onzorgvuldige behandeling van klanten.

Evaluatie beloningsbeleid

Het beloningsbeleid is opgesteld door de directie van Combi Motors Verzekeringen BV. Jaarlijks vindt in opdracht van de directie een evaluatie plaats van het gehanteerde 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 die consequenties hebben voor het beloningsbeleid?
- Zijn er medewerkers in aanmerking gekomen voor salarisverhoging? En waarop is dat gebaseerd?
- Wanneer er actiepunten in de risicoanalyse zijn geconstateerd, dan wordt vastgelegd welke maatregelen moeten worden genomen en op welke termijn dit moet zijn gebeurd.

Jurriaan Kraak is verantwoordelijk voor de integere en onafhankelijke uitvoering van de evaluaties en risicoanalyses van het gehanteerde interne beloningsmodel.



Overwegingen

Combi Motors Verzekeringen B.V. is een allround financieel advieskantoor, dat adviseert en bemiddelt in schadeverzekeringen, kredieten en levensverzekeringen. Het grootste gedeelte van de portefeuille bestaat uit schadeverzekeringen.

Wij hanteren in ons bedrijfsbeleid de volgende kernwaarden.

Onze relaties adviseren wij integer, solide en klantgericht. Het belang van onze relaties stellen wij voorop en wij passen onze dienstverlening daarbij aan.

Wij streven naar een langetermijnrelatie met onze klanten, waarbij wij hen in alle facetten van hun persoonlijke en/of zakelijke leven financieel adviseren. Wij willen onze relaties helpen hun financiële risico's zoveel mogelijk te beperken en voorkomen.

Voor onze medewerkers willen wij een integere, solide en klantgerichte werkgever zijn. Ook in onze bedrijfsstrategie willen wij voor ons eigen bedrijf financiële risico's zoveel mogelijk beperken en voorkomen. Onze medewerkers willen wij een transparant personeelsbeleid bieden, dat consequent wordt toegepast. Wij willen een werkgever zijn, waar onze medewerkers trots op zijn.

Van onze medewerkers verwachten wij dat zij handelen in overeenstemming met ons bedrijfsbeleid.

Uitgangspunten

Bij het ontwerp van de regeling voor variabele beloning is rekening gehouden met de volgende uitgangspunten:

- De regeling ondersteunt ons bedrijfsbeleid en onze kernwaarden;
- De regeling sluit aan bij de wettelijke regels voor een beheerst beloningsbeleid in de financiële sector.



Inhoud regeling

De variabele beloning bestaat uit:

1. Groepsdoelstelling voor de afdelingen Sales en Beheer. Deze doelstelling heeft heeft betrekking op de gestelde targets.
2. Individuele doelstelling. Deze regeling is voor enkele medewerkers van toepassing en heeft betrekking op afdelings- en bedrijfsdoelstellingen.

Doelstellingen

De doelstellingen worden jaarlijks door de directie van Combi Motors Verzekeringen B.V. vastgesteld. Hierbij kiest de directie voor doelstellingen die aansluiten bij het bedrijfsbeleid en waarbij het niveau van de behaalde prestatie door de directie te beoordelen is en door de medewerkers te beïnvloeden is.

De doelstellingen die gehanteerd worden, worden door de directie schriftelijk vastgelegd en bevestigd aan de medewerker.

Maandelijks wordt de medewerker door de directie geïnformeerd over de behaalde prestaties tot dan toe. Hiertoe worden de doelstellingen en de behaalde prestaties pro rata omgerekend.

Uitkering variabele beloning

De uitkering van de variabele beloning vindt op verschillende momenten gedurende het kalenderjaar plaats.

1. De variabele beloning die gerelateerd is aan de groepsdoelstelling wordt uitgekeerd bij het salaris van de maand waarop de doelstelling betrekking heeft.
2. De variabele beloning die gerelateerd is aan de individuele doelstellingen wordt uitgekeerd bij het salaris van de maand december.



Evaluatie regeling

De directie van het bedrijf evalueert aan het einde van het kalenderjaar de regeling voor variabele beloning. Hierbij wordt gekeken naar de volgende punten:

- Heeft de regeling negatieve effecten op het gedrag van de medewerkers, op de risico's die het bedrijf loopt of op het belang van klanten?
- Past de werking van de regeling in de praktijk bij het beleid van het bedrijf?
- Past de werking van de regeling in de praktijk bij de doelstelling van de regeling zelf?
- Voldoet de regeling aan de wettelijk vastgestelde beloningsregels?
- Wordt de regeling in de praktijk consequent toegepast?
- Is het niveau van de behaalde prestatie door de directie te beoordelen geweest?
- Is het niveau van de behaalde prestatie door de medewerkers te beïnvloeden geweest?