



Beloningsbeleid EVO Verzekeringen

In dit document verschaft EVO Verzekeringen duidelijkheid ten aanzien van het door EVO Verzekeringen gehanteerde beloningsbeleid voor haar medewerkers. Het doel van het publiceren van het beloningsbeleid is duidelijkheid te geven aan klanten en andere stakeholders.

Het beloningsbeleid van EVO Verzekeringen 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.

Uitgangspunten Beloningsbeleid

Bij het opstellen en evalueren van het beloningsbeleid zijn algemene uitgangspunten omschreven, waar het beloningsbeleid aan dient te voldoen. Deze kaders zijn:

- Marktconforme beloning voor behoud en verkrijging gekwalificeerd personeel
- Maatschappelijk verantwoord / gerechtvaardigd
- Klantbelang centraal
- Lange termijn doelstelling
- Transparantie
- Voldoen aan wet- en regelgeving
- Variabel inkomen alleen bij gecontroleerde functies (4 ogen principe)
- Maximeren variabele inkomen
- Vooropstellen passend advies

Beschrijving beloning

De volgende beloningscomponenten komen voor:

- 1) Salaris (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) Variabel inkomen. Medewerkers kunnen afhankelijk van functie en prestatiebeoordeling in aanmerking komen voor een variabel inkomen. Afspraken hierover zijn vastgelegd in de arbeidsovereenkomst, de criteria zijn eveneens vastgelegd in de paragraaf "variabel inkomen".
- 3) Onkostenvergoeding. De medewerkers ontvangen een reiskostenvergoeding binnen fiscaal toegestane mogelijkheden. Ook bestaan er vergoedingen voor zakelijke telefoonkosten en studiekosten.
- 4) 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.
- 5) Winstafhankelijke uitkering. Jaarlijks bestaat deze mogelijkheid, afhankelijk van de bedrijfsresultaten.

Variabel inkomen

EVO Verzekeringen heeft de mogelijkheid tot het toekennen van een variabele beloning met als doelstelling om de motivatie en betrokkenheid van het personeel te vergroten en de (uitzonderlijke) individuele en organisatiebrede prestatie te belonen.



De directie van EVO Verzekeringen kent de eventuele variabele beloning toe. Het variabele inkomen wordt per definitie niet uitgekeerd als in strijd wordt gehandeld met de gestelde kwaliteit en gedragseisen.

Transparantie

De transparantie van het beloningsbeleid wordt bewerkstelligd door publicatie op de website van EVO Verzekeringen en door middel van het dienstverleningsdocument. Naast de wijze van beloning voor de dienstverlening wordt tevens aangegeven hoe het personeel van EVO Verzekeringen wordt beloond. Daarnaast wordt inzicht gegeven hoe het beloningsbeleid zich verhoudt tot zorgvuldige klantbehandeling.

Op verzoek zal EVO Verzekeringen te allen tijde bereid zijn nadere uitleg te geven over het gehanteerde beloningsbeleid.

Evaluatie

Het Beloningsbeleid wordt jaarlijks door de directie en de raad van commissarissen van EVO Verzekeringen geëvalueerd, hierbij wordt in het bijzonder aandacht besteed aan de risicoanalyse en de getroffen en te treffen maatregelen. Bij deze evaluatie komen onder meer de volgende aspecten aan bod:

- 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 ontwikkeld?
- Dienen prestatiecriteria herzien of uitgebreid te worden?