

Beloningsbeleid



Doel beloningsbeleid

Het beloningsbeleid van HP Verzekeringen is in eerste instantie gericht op het bevorderen, aantrekken en behouden van goede gekwalificeerde medewerkers. Dit binnen een beheerste en integere bedrijfsvoering en gericht op de lange termijn.

Dit betekent dat we willen voorkomen dat medewerkers door de beloningen geprikkeld worden tot het onzorgvuldig behandelen van de klant en het niet nakomen van onze zorgplicht.

Voorts moet het beloningsbeleid zorgen voor een gezonde, stimulerende werking waarbij de belangen van onze klant en de onderneming niet uit het oog verloren mogen gaan.

Uitgangspunten beloningsbeleid

Het beloningsbeleid dient aan de volgende uitgangspunten te voldoen:

- Marktconform i.v.m. het aantrekken en behouden van goed gekwalificeerd personeel
- Maatschappelijk verantwoord
- Klantbelang centraal
- Lange termijn doelstelling
- Transparant
- Eenvoudig
- Voldoen aan wet- en regelgeving
- Maximeren van variabel inkomen
- Adviseur geeft passend advies.

Intern beloningsbeleid

HP Verzekeringen kent de volgende beloningscomponenten:

1. Vast salaris en vakantiegeld. Deze beloningen zijn marktconform.
Vakantiegeld wordt jaarlijks in juni uitgekeerd.
Jaarlijks kan een periodieke verhoging plaatsvinden, afhankelijk van individueel presteren en eventueel afgeronde aanvullende opleidingen.
2. Onkostenvergoeding. De medewerkers ontvangen een reiskostenvergoeding binnen de fiscaal toegestane mogelijkheden.
3. Studiekosten die vanuit wet- (Wft), regelgeving of anderszins noodzakelijk zijn om de functie te kunnen en mogen vervullen worden voor 100% vergoed.
4. Auto van de zaak. Aan een aantal (functiegebonden) medewerkers kan een auto van de zaak worden toegewezen door de directie. Hierbij wordt gekozen voor een leaseovereenkomst.
5. Telefoon van de zaak. Aan een aantal (functiegebonden) medewerkers kan de directie besluiten een mobiele telefoon ter beschikking te stellen.

Beloningsmodel onderneming

HP Verzekeringen handelt altijd in het belang van de klant, zal passende adviezen verstrekken en bemiddelt volledig onafhankelijk en objectief.

De beloning voor de onderneming bestaat uit een van onderstaande mogelijkheden:

- Beloning op basis van provisie (door aanbieders)
- Beloning op basis van vaste fee (door klant)
- Beloning op basis van urendeclaratie (door klant)
- Een combinatie van bovenstaande beloningswijzen

Bovengenoemde beloningsvormen zijn opgenomen in de verschillende dienstverleningsdocumenten. Bij beloning door de aanbieder geldt de passende provisieregel, ook wel de inducementnorm genoemd. Het beloningsbeleid ligt in het verlengde van het verdienmodel van de onderneming.

Risicobeheersing

Het beloningsbeleid van HP Verzekeringen is gericht op het voorkomen van onzorgvuldige behandeling van onze klanten. Het beloningsbeleid heeft een directe relatie met betrekking tot:

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

Er is een risicoanalyse gemaakt van het beloningsbeleid, waarbij de risico's inzichtelijk zijn gemaakt en waarbij getroffen maatregelen zijn verwerkt in het beloningsbeleid. De risicoanalyse wordt bij wijzigingen opnieuw uitgevoerd.

Variabele beloning

HP Verzekeringen kent binnen haar onderneming geen variabele beloning voor haar medewerkers.

Transparantie beloningsbeleid

Het beloningsbeleid van HP Verzekeringen is transparant en wordt onder andere gecommuniceerd op de website en in de dienstenwijzer. Naast de vermelding van de wijze van beloning van onze dienstverlening geven wij ook aan hoe onze medewerkers worden beloond.

Evaluatie beloningsbeleid

Jaarlijks vindt door de verantwoordelijken een evaluatie plaats van het beloningsbeleid en wordt zo nodig een risicoanalyse uitgevoerd, waarbij de verschillende aspecten van het beloningsbeleid tegen het licht worden gehouden.

Hierbij moet men denken aan:

- Voldoet het beloningsbeleid nog aan de geformuleerde doelstellingen en uitgangspunten?
- Zijn er wijzigingen in wet- en regelgeving die consequenties hebben voor het beloningsbeleid?
- Dienen prestatiecriteria herzien of uitgebreid te worden?
- Zijn er medewerkers in aanmerking gekomen voor een salarisverhoging? Waarop is dit gebaseerd?