

Bakker
Luyt
Caminada

REGISTERMAKELAARS
IN ASSURANTIËN

Laan van 's-Gravenmade 32
2495 AJ Den Haag

info@blcass.nl
www.blcass.nl

BELONINGSBELEID

Inhoudsopgave:

RISICOANALYSE BELONINGSBELEID	1
UITGESCHREVEN BELONINGSBELEID.....	6
DOELSTELLINGEN	9

RISICOANALYSE BELONINGSBELEID

Vraag	Antwoord	Risico	Actie
Welke beloningscomponenten hanteren wij?	<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Vast salaris <input type="checkbox"/> Variabel (% van provisie of gedeclareerde omzet bij klant) <input type="checkbox"/> Variabel (hoogte bedrag afhankelijk van functioneren) <input checked="" type="checkbox"/> Vakantiegeld <input type="checkbox"/> Vaste 13^e maand <input type="checkbox"/> Winstafhankelijke tantième <input checked="" type="checkbox"/> Premievrije pensioenregeling <input checked="" type="checkbox"/> Auto van de zaak <input checked="" type="checkbox"/> Reiskostenvergoeding <input checked="" type="checkbox"/> Telefoon van de zaak <input checked="" type="checkbox"/> Telefoonkostenvergoeding <input type="checkbox"/> PC/Laptop van de zaak <input checked="" type="checkbox"/> Studiekosten <input type="checkbox"/> Werkkostenregeling <input type="checkbox"/> Anders, nl. 		

Vraag	Antwoord	Risico	Actie
Op basis van welke criteria wordt het vaste salaris van medewerkers verhoogd?	<input type="checkbox"/> Behaalde opleiding / diploma <input type="checkbox"/> Behaalde persoonlijke omzet <input type="checkbox"/> Behaalde bedrijfsomzet <input type="checkbox"/> Mate van klanttevredenheid <input type="checkbox"/> Verkoop bepaald product <input checked="" type="checkbox"/> Functioneren algemeen <input type="checkbox"/> Inzet / motivatie <input type="checkbox"/> Samenwerking / collegialiteit <input type="checkbox"/> Kwaliteit werkzaamheden <input type="checkbox"/> Anders, nl.		
Op basis van welke criteria wordt een variabele beloning aan medewerkers toegekend?	<input type="checkbox"/> Behaalde opleiding / diploma <input type="checkbox"/> Behaalde persoonlijke omzet <input type="checkbox"/> Behaalde bedrijfsomzet <input type="checkbox"/> Mate van klanttevredenheid <input type="checkbox"/> Verkoop bepaald product <input type="checkbox"/> Functioneren algemeen <input type="checkbox"/> Inzet / motivatie <input type="checkbox"/> Samenwerking / collegialiteit <input type="checkbox"/> Kwaliteit werkzaamheden <input type="checkbox"/> Anders, nl.	nvt	

Vraag	Antwoord	Risico	Actie
Zijn de criteria voor toekenning van de variabele beloning meetbaar en bekend?	nvt		
Welke individuele en groepsdoelstellingen zijn er?	nvt		
Is er sprake van een 'alles of niets' doelstelling?	nvt		
Wat is de verhouding tussen de vaste en variabele beloning?	nvt		
Wordt er een maximum gehanteerd voor de variabele beloning?	nvt		

Vraag	Antwoord	Risico	Actie
Bestaan er mogelijkheden tot ingrijpen bij ongewenste effecten van de beloning op het belang van de klant?	ja		
Worden de adviezen op passendheid getoetst door een andere medewerker?	ja		
Zijn er buiten het beloningsbeleid andere beheersmaatregelen die onzorgvuldige klantbehandeling kunnen voorkomen?	nee		
Zijn er binnen de onderneming typen functies die risico's op onzorgvuldige klantbehandeling met zich meebrengen?	nee		

Vraag	Antwoord	Risico	Actie
Werkt de onderneming samen met freelancers? Zo ja, wat is er afgesproken over hun beloning?	incidenteel		

Deze risicoanalyse is uitgevoerd door B.E. van Dam

En gecontroleerd door B.H.G. Caminada

Den Haag, 13-7-2022

Ondertekening

B.H.G. Caminada

UITGESCHREVEN BELONINGSBELEID

Het beloningsbeleid van **Bakker & Luyt Caminada B.V.** is vastgesteld op **13-7-2022** en treedt in werking op **13-7-2022**. Een samenvatting van het vastgestelde beloningsbeleid is opgenomen in de Dienstenwijzer van ons kantoor en op de website **blcass.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 **Bakker & Luyt Caminada B.V.** met uitzondering van de schoonmaaksters.

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.
- 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 premievrije collectieve pensioenregeling.
- Belastingvrije vergoedingen op grond van de Werkkostenregeling; de directie beslist hierover.

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 urenvergoeding (door klant)
- combinatie van bovenstaande beloningswijzen

Deze beloningsvormen worden kenbaar/transparant gemaakt aan de klant in onze dienstenwijzer / dienstverleningsdocumenten. 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 onjuist / 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. Naast de vermelding van de wijze van beloning van onze dienstverlening geven wij ook aan hoe onze medewerkers worden beloond.

Wij geven inzicht in het verband tussen beloningsbeleid en zorgvuldige klantbehandeling (de klant staat centraal). 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 **Bakker & Luyt Caminada B.V.**. 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 schriftelijk vastgelegd welke maatregelen moeten worden genomen en op welke termijn dit moet zijn gebeurd.

B.H.G. Caminada is verantwoordelijk voor de integere en onafhankelijke uitvoering van de evaluaties en risicoanalyses van het gehanteerde interne beloningsmodel.

DOELSTELLINGEN

Bij het vaststellen van doelstellingen is het belangrijk doelstellingen te formuleren die objectief kunnen worden beoordeeld door de directie en die te beïnvloeden zijn door de medewerkers.

In het formuleren van de doelstellingen is het belangrijk om:

1. Concreet aan te geven wat met die doelstelling moet worden bereikt

Een voorbeeld is het stimuleren van klantgericht adviseren door de groei van de omzet in de portefeuille als doelstelling te nemen. Adviseurs worden dan gestimuleerd ook te streven naar het behoud van relaties.

2. Een goede definitie te geven van de doelstelling

Met een goede definitie is het voor iedereen duidelijk wat bijvoorbeeld onder 'omzet' of 'portefeuillegroei' of 'aantal bezoeken' wordt verstaan. Hierdoor is het zowel voor de directie als de medewerker transparant waar de doelstelling op gebaseerd is en de prestatie op gemeten wordt. Voor het beoordelen van de prestatie van de medewerker en voor het consequent toepassen van het systeem is dit erg belangrijk. Er bestaat dan geen misverstand wat precies onder het begrip wordt verstaan en of een doelstelling wel of niet is behaald.