

Beloningsbeleid

1. Inleiding

Dit beleid is van toepassing op Kredietverzekeringexpert BV (KVE) en de kaders waarbinnen van KVE het beloningsbeleid toepast. Dit beleid legt de taken en verantwoordelijkheden uit hoofde van beloningsregelgeving van KVE vast.

1.1 Afspiegeling beleid

Dit beloningsbeleid is een afspiegeling van de kernwaardes van KVE, namelijk persoonlijke betrokkenheid en vakkundigheid. Het beloningsbeleid stimuleert gedrag in lijn met deze kernwaardes. Het belang van klanten staat altijd centraal en het beloningsbeleid dient dat te stimuleren en uit te dragen. Daarom zullen de volgende zaken als uitgangspunt dienen voor dit beleid:

- De beloning dient marktconform te zijn om de juiste en goede mensen aan te kunnen trekken, zodat het klantbelang goed kan worden bediend;
- Het beleid mag niet leiden tot het nemen van meer risico's, dan aanvaardbaar voor KVE;
- Het beleid stimuleert gedrag in lijn met de kernwaardes van KVE;
- Prestaties worden gemeten aan zowel financiële als niet-financiële doelen;
- Het beleid is van toepassing op alle medewerkers die in dienst zijn bij KVE;
- Het beleid is conform de toepasselijke wet- en regelgeving, zoals de Wft, opgesteld en wordt periodiek geëvalueerd .

2. Beloningen medewerkers

2.1 Inleiding

De beloning van medewerkers kan worden onderverdeeld in een vaste en variabele beloning.

Alle beslissingen ten aanzien van de beloning van medewerkers worden genomen door de directie van KVE. In voorkomende gevallen kan de directie ook beslissen om bij wijze van uitzondering af te wijken van de gebruikelijke systematiek, mocht daar aanleiding voortbestaan. Dit zal dan worden vastgelegd.

2.2 Vaste beloning

Het uitgangspunt van de vaste beloning is voornamelijk een afspiegeling van relevante werkervaring en (organisatorische) verantwoordelijkheid die de betreffende medewerker heeft.

De vaste beloning van medewerkers wordt toegekend op basis van:

- een vooraf vastgesteld functieprofiel;
- ervaring en senioriteit;
- transparantie: vooraf is de hoogte van de beloning duidelijk
- onherroepelijkheid: de beloning staat vast
- onafhankelijkheid: de beloning is niet afhankelijk van doelstellingen.

Minstens eenmaal per jaar wordt door de leidinggevende beoordeeld hoe een medewerker heeft gefunctioneerd o.a. in relatie tot eerder gemaakte afspraken. Deze beoordeling vormt het uitgangspunt voor de vraag of een verhoging kan worden toegekend.

Door KVE wordt een jaarlijkse vakantietoeslag uitgekeerd, ter grootte van 8% van het jaarsalaris

2.4 Toeslagen

KVE kent geen aanvullende toeslagen toe aan medewerkers, zoals toeslagen ten aanzien van gezondheidszorg, kinderopvang, evenredige reguliere pensioenbijdragen bovenop de verplichte pensioenbijdragen.

KVE kent wel een reiskostenvergoeding. Conform de fiscale regelgeving verstrekt KVE een netto vergoeding van reiskosten, gebaseerd op het fiscaal maximaal toegestane bedrag.

2.2 Variabele beloning

Uitgangspunt is dat het voor medewerkers duidelijk is, waarop de variabele beloning is gebaseerd. De variabele beloning moedigt het nemen van risico's die onaanvaardbaar voor KVE zijn niet aan. De kernwaarden en belang van klanten dienen altijd het uitgangspunt te zien. De kwaliteit van de dienstverlening dient gewaarborgd te blijven. De prestatiecriteria houden daarom zowel rekening met kwalitatieve als kwantitatieve criteria om het niveau van de variabele vergoeding te bepalen en om ervoor te zorgen dat de (lange termijn) belangen van klanten niet uit het oog worden verloren.

3. Publicatie

Het onderhavige document zal op de website van KVE worden geplaatst, zodat alle belanghebbenden daar kennis van kunnen nemen. Op grond van art. 1:120 Wft dient expliciet te worden vermeld hoeveel onder haar verantwoordelijkheid werkzame personen een totale jaarlijkse beloning van € 1 miljoen of meer ontvangen en welk bedrag de onderneming in totaal heeft uitgekeerd aan variabele beloningen. In het geval van KVE zijn beiden niet van toepassing.

KVE kent geen andere variabele beloningen toe aan medewerkers.

Beloningsbeleid KVE