

# Beloningsbeleid Zijlstra & Udema Verzekeringen B.V.

Het beloningsbeleid van Zijlstra & Udema Verzekeringen B.V. is opnieuw vastgesteld op 01-07-2022. Een samenvatting van het vastgestelde beloningsbeleid is opgenomen in de Dienstenwijzer van ons kantoor en op de website [www.zuverzekeringen.nl](http://www.zuverzekeringen.nl)

## Doel beloningsbeleid

Ons beloningsbeleid is in eerste instantie gericht op het bevorderen, aantrekken, behouden en waarderen 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. Het beloningsbeleid maakt onderdeel uit van het personeelsbeleid en geldt voor alle medewerkers.

## Uitgangspunten beloningsbeleid

De volgende (algemene) uitgangspunten bij het opstellen van onze beloningsbeleid worden gehanteerd.

Het beloningssysteem dient aan de volgende punten te voldoen:

- Marktconform i.v.m. 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 beloningscomponenten komen voor binnen onze onderneming:

- Vast salaris. Deze beloning is marktconform en onder andere afhankelijk van leeftijd, diplomabezit en relevante werkervaring. Jaarlijks kan een loonsverhoging plaatsvinden. Wij kennen geen bonusregeling of variabel inkomen.
- 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 een aantal medewerkers een auto van de zaak worden toegewezen door de directie. Afspraken hierover zijn vastgelegd in de arbeidsovereenkomst.
- Deelname aan (gedeeltelijk) premievrije collectieve pensioenregeling.
- Belastingvrije vergoeding op grond van de Werkkostenregeling. De directie beslist hierover.

## Beloningsmodel onderneming

Onze onderneming handelt altijd in het belang van onze klant en zal passende adviezen verstrekken en bemiddelt volledig onafhankelijk en objectief.

Onze beloning bestaat uit de volgende mogelijkheden:

- Beloning o.b.v. provisie (door aanbieder)
- Beloning o.b.v. vaste fee (door klant)
- Beloning o.b.v. urendeclaratie (door klant)
- Combinatie van bovenstaande beloningswijzen.

Deze beloningsvormen worden kenbaar en transparant gemaakt aan de klant in onze dienstenwijzer en 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 onze klanten. Een onjuist / onbeheerst beloningsbeleid kan gevolgen hebben voor onze onderneming m.b.t.:

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

Wij hebben een risicoanalyse gemaakt van ons beloningsbeleid, waarbij we de risico's inzichtelijk hebben gemaakt samen met de getroffen maatregelen welke zijn verwerkt in het beloningsbeleid. Deze analyse zal jaarlijks worden uitgevoerd.

## Variabele beloning

Binnen onze onderneming hanteren wij geen variabele beloning. Dit is helder en transparant.

## Beoordeling en salarisverhoging

Jaarlijks houdt de leidinggevende een plannings-, functionerings- en beoordelingsgesprek. Er worden afspraken en doelen gesteld. Deze doelen zijn SMART (Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdgebonden) geformuleerd en te beïnvloeden door de medewerkers.

De volgende (prestatie)criteria worden meegewogen in beoordeling / salarisverhoging / promotie:

- Vakbekwaamheid /deskundigheid
- Flexibiliteit (geen 9 -5 mentaliteit)
- Kwaliteit adviezen
- Collegialiteit
- Waardering
- Commerciële resultaten (nieuwe productie, behoud, nazorg etc.)
- Commerciële adviesvaardigheid
- Zelfstandigheid
- Klantgerichtheid
- Motivatie

Naast de persoonlijke doelen spelen ook de ondernemings-/afdelingsdoelstellingen een rol in de beoordeling. Sturing op de kwaliteit van de dienstverlening staat bij ons hoog in het vaandel.

