

BESCHRIJVING BELONINGSBELEID

Beschrijving beloningsbeleid van **Vermeij Assurantiën BV**.

Beschreven door J.H.P. Vermeij in de functie van directeur op 30 december 2010

Beschrijving oude beloningsbeleid

De beloning voor onze medewerkers in een buitendienstfunctie bestaat voor 100% uit een vast salaris. Dit geldt voor de volgende binnendienstfuncties:

- Medewerker polisadministratie
- Medewerker financiële administratie
- Medewerker schadebehandeling
- Medewerker commerciële binnendienst

De beloning voor onze medewerkers in de buitendienst bestaat voor 100% uit een vast salaris. Dit geldt voor de volgende buitendienstfuncties:

- Adviseur allround particulier en MKB

De hoogte van het vaste salaris wordt voor zowel de binnendienst als de buitendienst bepaald door opleiding en ervaring van de betreffende medewerker.

Risico-analyse oude beloningsbeleid

Wij hebben getoetst of er mogelijk negatieve effecten uitgaan van ons beloningsbeleid. Bijvoorbeeld negatieve effecten op het gedrag van onze medewerkers, op de risico's die ons bedrijf loopt of op het belang van onze klanten.

Vaste salaris medewerkers

De hoogte van de vaste salarissen zijn marktconform. Wij toetsen dit ieder jaar aan de hand van de in de branche beschikbare benchmarkgegevens.

De vaststelling van de hoogte van het vaste salaris vindt intern plaats op basis van opleiding en ervaring van de betreffende medewerker.

Wij toetsen niet regelmatig de kwaliteit van het functioneren van de medewerkers op het zorgvuldig behandelen van klanten.

Wij zijn van mening dat de door deze wijze van beloning de onderstaande risico's zoveel als mogelijk is worden vermeden.

- Geen interesse in het streven naar lange termijn relaties met klanten
- Geen interesse in het beperken van financiële risico's bij onze klanten
- Het adviseren van een te hoog verzekerd bedrag
- Het adviseren van een te hoge premie
- Het adviseren van een te lange duur
- Het adviseren van slechte of risicovolle producten
- Het niet zorgvuldig doorlopen van het adviesproces
- Het sluiten van zoveel mogelijk producten
- Het hebben van een sterke voorkeur voor een bepaald product
- Het hebben van een sterke voorkeur voor een bepaalde verzekeraar

Deze risico's zouden mogelijk een negatief effect kunnen hebben op de zorgvuldige behandeling van klanten.

Aangepast nieuw beloningsbeleid

Op basis van bovenstaande risico-analyse hebben wij de volgende aanpassingen in ons beloningsbeleid doorgevoerd:

1. Wij hebben concrete eisen aan onze medewerkers gesteld over het gedrag dat wij van hen verwachten.

Voor al onze medewerkers gelden de volgende gedragseisen:

- Integer, solide en klantgericht adviseren, waarbij het belang van de klant voorop staat
- Streven naar lange termijn relaties met klanten, waarbij opzegging uit onvrede over de prijs, de voorwaarden en/of onze dienstverlening zoveel mogelijk moet worden voorkomen.
- Voorkomen en beperken van financiële risico's bij onze klanten en voor ons eigen bedrijf.

Het volgende gedrag willen wij tegengaan:

- Het adviseren van een te hoog verzekerd bedrag, een te hoge premie of een te lange duur, dat niet in het belang van de klant is.
- Het adviseren van slechte of risicovolle producten, het maken van te hoge kosten of het niet zorgvuldig doorlopen van het adviesproces, die imagoschade bij het bedrijf kunnen veroorzaken of de continuïteit in gevaar brengen.
- Het sluiten van zoveel mogelijk producten of een sterke voorkeur voor een bepaald product of een bepaalde verzekeraar, dat niet in het belang van de klant is.

Wij hebben deze gedragseisen kenbaar gemaakt op een personeelsvergadering op 11 januari 2011. Waarbij ook een kopie van dit document is meegegeven.

2. Wij beoordelen en sturen onze medewerkers regelmatig aan op de door ons geformuleerde gedragseisen. Deze beoordeling en aansturing vindt plaats door de direct leidinggevende op de volgende wijze:
 - Het inwerken van nieuwe medewerkers.
 - Het geven van aansturing in afdelingsvergaderingen.
 - Het steekproefsgewijs beoordelen van een door de medewerker behandeld klant dossier.
 - Het voeren van een correctiegesprek en het geven van aansturing indien er tekortkomingen zijn gesignaleerd in het klant dossier.
 - Het treffen van sancties bij medewerkers die structureel niet voldoen aan onze gedragseisen.