

Beloningsbeleid

Van Luin Assurantiën B.V.

1. Inleiding

Dit beleid is van toepassing op Van Luin Assurantiën B.V. ('Van Luin') en de kaders waarbinnen van Luin het beloningsbeleid toepast. Dit beleid legt de taken en verantwoordelijkheden uit hoofde van beloningsregelgeving van Van Luin vast.

1.1 Afspiegeling beleid

Dit beloningsbeleid is een afspiegeling van de kernwaarde van Van Luin, namelijk persoonlijke aandacht en vakmanschap. Het beloningsbeleid stimuleert gedrag in lijn met deze kernwaardes. Het langetermijnbelang 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:

- Er dient een gezonde balans te zijn tussen de intrinsieke motivatie en het vastleggen van heldere doelen, zodat hierop kan worden beoordeeld;
- 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 leidt niet tot het nemen van meer risico's, dan aanvaardbaar voor Van Luin;
- Het beleid stimuleert gedragingen die in lijn zijn met de kernwaarde van Van Luin;
- Prestaties worden gemeten aan zowel financiële als niet-financiële doelen;
- Het beleid is van toepassing op alle medewerkers;
- Het beleid is conform de toepasselijke wet-

en regelgeving, zoals de Wft, opgesteld en wordt periodiek geëvalueerd door de directie van Van Luin.

- Controle op naleving van het beleid wordt jaarlijks door de directie van Van Luin gedaan.

2. Beloningen medewerkers

2.1 Inleiding

De beloning van medewerkers kan worden onderverdeeld in een vaste en variabele beloning. Hierin zijn verschillende beloningsvormen mogelijk, die altijd onder één van deze type beloningen zal vallen. Deze indeling is van belang, omdat de verhouding tussen vaste en variabele beloning aan restricties is gebonden.

Alle beslissingen ten aanzien van de beloning van medewerkers worden genomen door de directie van Van Luin. In voorkomende gevallen kan de directie ook beslissen om bij wijze van uitzondering af te wijken van de gebruikelijke systematiek, mocht daar aanleiding voor bestaan. 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: afhankelijk van jaarlijkse indexatie conform de toepasselijke CPB-indexen, staat de beloning vast en kan deze pas na goedkeuring van de betreffende medewerker en van Van Luin worden aangepast;
- 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.

Van Luin kan aan haar medewerkers een 13e maand of een deel van een maand uitkeren. Het besluit daartoe wordt door de directie genomen. Hiernaast wordt een jaarlijkse vakantietoeslag uitgekeerd, ter grootte van één maandsalaris.

2.3 Variabele beloning

Prestatiecriteria

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 van Luin zijn niet aan. De kernwaarde en het lange termijn 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 er voor te zorgen dat de (lange termijn) belangen van klanten niet uit het oog worden verloren.

Van Luin kent naast het toekennen van een (deel van een) 13e maand, onder meer een 'omzetsdeling' als variabele beloning. Deze omzetsdeling houdt in dat ieder jaar organisatie breed een aantal doelen worden bepaald.

De prestatiecriteria bestaan uit:

- een vooraf vastgestelde verwachte omzetgroei;
- een drempelwaarde voor het aantal klachten;
- % klantbehoud t.o.v. totale portefeuille;

Indien in een jaar de algemene Van Luin doelstelling wordt behaald, zal na afloop van dat jaar een afgesproken percentage van (een deel van) de omzet uitgekeerd worden aan alle Van Luin medewerkers.

Naast de omzetdoelstelling van Van Luin in het algemeen (Van Luin breed), kunnen aanvullende teamdoelstellingen worden afgesproken. Per team (Risk, Health, Pensioen, Particulier) gelden dan aanvullende c.q. specifieke omzetdoelstellingen.

Voorwaarde voor die omzetsdeling per team is dat de algemene Van Luin omzetdoelstelling wordt gehaald. Pas als die algemene omzetdoelstelling gehaald is, worden de omzetdoelstellingen per team relevant. Wanneer, na het behalen van de algemene Van Luin doelstelling, deze teamdoelstellingen (gedeeltelijk) worden behaald, heeft iedere medewerker van dat team recht op de omzetsdeling. De omzetsdeling is dus niet beperkt tot de medewerkers met klantcontact in het betreffende team.

Daarnaast kunnen individuele medewerkers een (individuele) extra beloning in orde van grootte van een halve maand ontvangen als zij de vooraf afgesproken individuele omzetdoelstelling halen. Onderdeel van deze individuele afspraken zijn zowel financiële (omzetdoelstelling) als niet-financiële criteria (e.g. uitzonderlijke inspanningen, ondersteuning collega's, kennisdeling etc.).

Hoogte beloning

Indien aan het eind van het jaar de doelen (gedeeltelijk) worden behaald krijgt iedere medewerker 50% (of een gedeelte hiervan) van zijn maandsalaris aan het eind van het jaar c.q.

begin van het daaropvolgende jaar uitgekeerd. Indien ook de betreffende teamdoelstellingen worden behaald, kan de omzetsdeling oplopen tot maximaal één maandsalaris per jaar.

Hiermee voldoet Van Luin aan de wet- en regelgeving inzake variabele beloningen, omdat hiermee de grens van 20% van de totale vaste beloning van de betreffende medewerker op jaarbasis niet wordt overschreden. Hiermee zijn de vaste en variabele componenten van de totale beloning voldoende evenwichtig verdeeld.

Van Luin kent geen andere variabele beloningen toe aan medewerkers, zoals een gegarandeerde variabele beloning, welkomstbonus of buy-out.

Aanpassing variabele beloning organisatie breed
Van Luin kent de mogelijkheid om, indien blijkt dat actuele en toekomstige risico's hiertoe aanleiding geven, de hoogte van de omzetsdeling naar beneden aan te passen voordat deze wordt uitgekeerd.

Van Luin kent ook de mogelijkheid om, voordat de omzetsdeling wordt uitgekeerd, de hoogte van de omzetsdeling te verlagen, indien een herbeoordeling van de prestaties op basis van belangrijke nieuwe informatie daartoe aanleiding geeft.

Aanpassing variabele beloning op individuele basis
Op individuele basis kan de omzetsdeling naar beneden worden aangepast of in zijn geheel worden onthouden, indien sprake is van:

- a. een medewerker die zijn/haar individuele doelen van dit jaar niet (in zijn geheel) heeft gehaald;
- b. gedrag dat in strijd is met de kernwaarde van Van Luin, waardoor het lange termijn belang van klanten in het geding komt;
- c. het feit dat uitkering van de (volledige) winstdeling naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid of onaanvaardbaar zou zijn.

2.4 Toeslagen

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

Van Luin kent wel een reiskostenvergoeding. Conform de fiscale regelgeving verstrekt van Luin een netto vergoeding van reiskosten, gebaseerd op het fiscaal maximaal toegestane bedrag (€ 0,19 per kilometer).

2.5 Vertrekvergoedingen

Van Luin kent geen vooraf vastgestelde vertrekvergoedingen toe aan medewerkers. Een eventuele vergoeding bij ontslag zal moeten worden vastgesteld op basis van het geldende Nederlands recht.

3. Beloningen directie

3.1 Directie

De bezoldiging en verdere arbeidsvoorwaarden van de directie wordt vastgesteld in overleg met de statutair directeur.

De directiebeloning wordt vastgesteld voor een periode van vijf jaar met een herzieningsmoment na drie jaar. Hierbij wordt rekening gehouden met het realiseren van doelstellingen en afspraken in de achterliggende periode, het inkomensniveau van vergelijkbare functies binnen de financiële sector en de verhouding tot het beloningsbeleid van de (overige) medewerkers.

De bezoldiging en verdere arbeidsvoorwaarden van de directie is in overeenstemming met relevante wet- en regelgeving.

4. Publicatie

Het onderhavige document zal op de website van van Luin 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 Van Luin zijn beiden niet van toepassing.