



## DGV BELONINGSBELEID

De Graaf Verzekeringsconsultancy B.V., KvK Den Haag no. 7097 6015.

AFM vergunning: 1204.5645

Versie aug 2022

### Artikel 1: Definities

*De Graaf Verzekeringsconsultancy/ DGV:*

De vennootschap: De Graaf Verzekeringsconsultancy B.V. gevestigd en zaakdoende te Noordwijk (Z-H) aan de Hooge Krocht 70 (2201 TZ), te Katwijk (Z-H) aan de Zeewinde 8 (2224 GX) en te Maastricht aan de Parkweg 3 (6212 XN).

*Opdrachtnemer:*

De Graaf Verzekeringsconsultancy.

*Opdrachtgever:*

Degene aan wie Opdrachtnemer enige offerte heeft verstrekt, aanbieding heeft gedaan of met wie hij een overeenkomst heeft gesloten, dan wel diens rechtsopvolgers onder bijzondere of algemene titel. Dit kan zowel een rechtspersoon als een natuurlijke persoon zijn.

### Artikel 2: Toepasselijkheid van beleid, nader uitgewerkt:

#### Doelstelling beloningsbeleid

De doelstelling achter het beloningsbeleid van DGV is om medewerkers te belonen voor de gewenste kennis, ervaring, vaardigheden, gedrag en prestaties volgens ons eigen beloningssysteem en rekening houdend met de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Het voorkomen van onzorgvuldige klantbehandeling is als consultancybedrijf voor ons een hoofddoel, tevens een belangrijk doel van het beloningsbeleid. DGV zorgt er middels het beloningsbeleid voor dat medewerkers het klantbelang te allen tijd voorop stellen.

Het beloningsbeleid van DGV is van toepassing op alle medewerkers van DGV, inclusief zeer incidenteel in te huren freelancers en uitzendkrachten.

#### Koppeling met Integriteitsbeleid

Om een gelijke behandeling van leveranciers, makelaars en verzekeraars in te regelen en een prudente werkwijze van onze medewerkers te eisen, is er een Integriteitsbeleid met kernwaarden onderling vastgesteld. Elke medewerker kent dit beleid, het is met elke medewerker besproken. Ook worden eventuele issues die voor kunnen komen, in werkoverleggen besproken. Dat zorgt er ook voor dat het intern bespreekbaar is en we als organisatie altijd koers houden.

#### Beloning van DGV

DGV laat zich alleen belonen door de opdrachtgever: de woningcorporatie, de gemeente, de vastgoedeigenaar of de commercieel vastgoedeigenaar of de organisatie met vastgoed. Geen beloning wordt geaccepteerd van verzekeraars of makelaars en dergelijke marktpartijen.

#### Performance management

Alle medewerkers hebben een functieomschrijving, waarbinnen taken, verantwoordelijkheden, bevoegdheden en kennisvereisten en diploma-vereisten en PE-verplichtingen zijn vastgelegd. Op basis van de functieomschrijvingen is een passend beloningsniveau vastgesteld. Er worden *geen* business doelstellingen vertaald naar individuen. Het gaat ons om de kwaliteit die als consultant wordt ingebracht en niet de financiële bijdrage aan de onderneming. Dat is de performance.

De performance ziet er op toe in welke mate de medewerker heeft bijgedragen aan de kwaliteit van advisering van DGV en de ontwikkeling van DGV als organisatie.

Er worden geen financiële doelstellingen opgelegd aan de medewerker. Evenmin wordt er op afgerekend.



### **Componenten beloningsbeleid**

DGV gaat uit van een hoog, zeer goed vast loon. Dan zijn er geen financiële prikkels (nodig) om gedrag te vertonen om te sturen op meer geld, meer omzet. Dit past ook niet bij de rol als consultant en “most trusted advisor”. Alle medewerkers van DGV komen in aanmerking voor een (hoog) vast inkomen, zeer incidenteel voor een bonus (variabele belonging) en altijd voor prima primaire, secundaire en zelfs teriaire arbeidsvoorwaarden.

### **Vast inkomen**

DGV kent een salarisgebouw dat bestaat uit reikwijdten (salarisbereik) passend bij de soort functie. Elk van deze niveaus kent voor wat betreft het salaris een minimum- en maximum met daarbinnen een vrij in te vullen zone. Deze bedragen zijn gebaseerd op marktconformiteit. Salarissen worden jaarlijks zowel intern als extern getoetst. Jaarlijks per 1 januari worden de salarissen geëvalueerd en geïndexeerd. Doorgroei in de salarisschaal is afhankelijk van de uitkomst van de beoordeling en van de beschikbaar gestelde loonruimte.

### **Variabele beloning (Bonus)**

Medewerkers kunnen in aanmerking komen voor een bonus. De bonus zal worden toegekend in geval van een bijzonder goede individuele prestatie op een wijze die objectief waarneembaar en vastgesteld is. De bonus heeft een incidenteel karakter en de hoogte is mede gerelateerd aan het maandsalaris en financiële resultaten van DGV. Het bonusbeleid heeft tot doel te stimuleren dat voldaan aan de kwaliteitsdoelstellingen, die voor DGV zijn vastgesteld. Deze doelstellingen dienen met name lange termijn doelstellingen te zijn, om te voorkomen dat medewerkers voor resultaten op korte termijn gericht zijn.

### **Evaluatie beloningsbeleid**

Het beloningsbeleid van DGV wordt periodiek geëvalueerd op effectiviteit en waar nodig gewijzigd ter voorkoming van ongewenste ontwikkelingen. De directie van DGV is verantwoordelijk voor de opstelling, toepassing en evaluatie van dit beleid.