

Beloningsbeleid

Het beloningsbeleid van Klaverblad Verzekeringen is erop gericht door middel van een adequate beloning voldoende medewerkers met de juiste kwaliteiten aan te kunnen trekken en te behouden. Bij het vaststellen daarvan wordt ook gekeken naar de beloningen die bij vergelijkbare functies door vergelijkbare organisaties worden gehanteerd. Zo wordt een marktconforme beloning bereikt.

Klaverblad Verzekeringen baseert haar beloningsbeleid op wet- en regelgeving, in het bijzonder de CAO, de Wet financieel toezicht en de daarbij behorende besluiten en door DNB uitgevaardigde regelingen.

Gematigd beloningsbeleid

Klaverblad Verzekeringen streeft naar een gematigd beloningsbeleid, zowel wat betreft de verhouding tot andere organisaties als wat betreft de verhoudingen binnen de organisatie.

Een gematigd beloningsbeleid past bij de doelstellingen en bedrijfsvoering van Klaverblad Verzekeringen: het bieden van standaard verzekeringsproducten voor standaard situaties en een gerichtheid op de lange termijn. Zorgvuldigheid is daarbij belangrijker dan het in hoog tempo doorvoeren van vernieuwingen van producten, organisatievormen of werkwijze en de beschikbaarheid van goed samenwerkende medewerkers van goede kwaliteit is daarbij belangrijker dan de (dominante) aanwezigheid van absolute topkrachten. Klaverblad wil geen medewerkers aantrekken voor wie beloning het enige belangrijke motief lijkt te zijn.

Een gematigd beloningsbeleid brengt met zich mee dat beloningen bij Klaverblad Verzekeringen niet wezenlijk anders zijn dan bij vergelijkbare andere organisaties. Het houdt ook in dat binnen de organisatie de verschillen in beloning tussen hoger en lager betaalde functies en tussen goed en minder goed presterende medewerkers relatief beperkt zijn. Klaverblad ziet een collegiale sfeer en een goede samenwerking waarin ieder bijdraagt wat hij kan als bepalende factoren voor haar succes. De prestaties en bijdragen van sommige individuele medewerkers zijn belangrijker en/of van betere kwaliteit dan die van anderen maar de prestaties en bijdragen van allen zijn nodig om tot resultaten te komen.

Beloning medewerkers

Alle medewerkers kennen een vaste beloning van twaalf maal een maandelijks salaris, vakantiegeld, een voorjaarsuitkering ('dertiende maand') en een eindejaarsuitkering ('veertiende maand'). Voor deze beloning gelden vaste salarisschalen. Uitsluitend door bovengemiddeld presteren over een langere periode kan een medewerker deze beloning in positieve zin beïnvloeden.

Beloning directie en commissarissen

Voor directieleden geldt geen vaste salarisschaal. De hoogte van hun salaris wordt vastgesteld door de raad van commissarissen. Voor het overige is hun beloning op dezelfde manier samengesteld als die van de medewerkers. Ook voor hen geldt dus uitsluitend een vaste beloning.

Commissarissen ontvangen een vergoeding die wordt vastgesteld op een wijze die in overeenstemming is met de relevante principes van het beloningsbeleid. Bij de vergoeding die aan commissarissen wordt uitgekeerd speelt het al dan niet bereiken van concrete doelen of resultaten geen enkele rol.

Betalingen bij in- en uitdiensttreding

Slechts in zeer uitzonderlijke situaties zal Klaverblad Verzekeringen aan nieuwe medewerkers een betaling doen buiten het kader van de regelingen op het gebied van beloning die voor alle medewerkers gelden. Die betaling zal dan uitsluitend het eerste jaar van het dienstverband betreffen en niet substantieel zijn in relatie tot de vaste beloning. Een ontslagvergoeding bij vertrek van een medewerker is gebaseerd op het geldende Nederlands recht en de voor de berekening daarvan gebruikelijke formules. Klaverblad kent geen vooraf overeengekomen minimale, vaste of gemaximeerde ontslagvergoedingen, ook niet voor directieleden.

Beloning en risico's

Klaverblad acht het uitgesloten dat de directieleden en medewerkers door haar beloningsbeleid worden aangezet tot het nemen van risico's van materiële betekenis.