

Beloningsbeleid

Het beloningsbeleid is van toepassing op alle personen werkzaam onder de verantwoordelijkheid van Intermont Assuradeuren B.V. (Intermont).

Het beloningsbeleid strookt met de bedrijfsstrategie, doelstellingen, waarden en langetermijnbelangen van Intermont en waarborgt dat belangenconflicten worden vermeden. Het beloningsbeleid is in overeenstemming met en draagt bij aan een degelijke en doeltreffende risicobeheersing en moedigt niet aan tot het nemen van risico's die voor Intermont niet aanvaardbaar zijn. Het beloningsbeleid maakt onderdeel uit van het personeelsbeleid van Intermont.

Het beloningsbeleid beoogt de navolgende algemene uitgangspunten te realiseren:

1. Het bevorderen van de integriteit en soliditeit van Intermont, met een focus op de lange termijn waarde creatie van de onderneming.
2. Het voorkomen van prikkels die afbreuk doen aan de verplichting van Intermont om zich in te zetten voor de gerechtvaardigde belangen van klanten en andere stakeholders, of aan andere op Intermont rustende (zorgvuldigheids) verplichtingen.

De onderstaande uitgangspunten vormen de basis van het beloningsbeleid:

1. Intermont heeft een discretionaire bevoegdheid bij de toekenning van variabele beloningen.
2. Het beloningsbeleid moet billijk en consistent zijn en evenwichtige beloningsverhoudingen bevorderen. Intermont heeft een effectief functiewaarderingssysteem waarmee de toegevoegde waarde van functies wordt gewogen en gewaardeerd.
3. Het beloningsbeleid ondersteunt de bedrijfsstrategie en faciliteert het realiseren van de strategische, collectieve en individuele doelstellingen. Het beloningsbeleid bevordert de lange termijn waarde creatie van Intermont. Een combinatie van de behaalde resultaten op de indicatoren op ondernemingsniveau, business-unitniveau en op individueel niveau (het 'wat') en op competenties en andere gedragsfactoren (het 'hoe') moeten de individuele beloningen bepalen, zodat sprake is van een duidelijk verband tussen strategie, prestaties en beloning.
4. Intermont voert een beheerst beloningsbeleid gericht op het aantrekken, behouden, motiveren en belonen van de juiste mensen met de juiste kwaliteiten. Externe benchmarking moet gericht zijn op het betalen van een marktconforme beloning aan haar werknemers. Het beloningsbeleid zorgt ervoor dat er geen prikkels zijn die een risico kunnen vormen voor de zorgvuldige behandeling van klanten.
5. De variabele beloning die jaarlijks aan medewerkers wordt uitgekeerd is gerelateerd aan de in die prestatieperiode gerealiseerde winst van de onderneming. Indien uitbetaling van de variabele beloning de solvabiliteitspositie of de liquiditeitspositie dan wel de winst (voor belasting) van dat jaar van Intermont onder een acceptabel niveau brengt, zal de totale variabele beloning worden gereduceerd.
6. De variabele beloning van medewerkers wordt gebaseerd op financiële, niet-financiële, kwantitatieve en kwalitatieve Indicatoren. Er dient een afgewogen balans van kwantitatieve en kwalitatieve Indicatoren aanwezig te zijn. Vooraf wordt bepaald wat de weging van de Indicatoren van de medewerkers in de eindbeoordeling is.
7. Bij de vaststelling van het beloningspakket dient de totale beloning in acht te worden genomen: de beloning bestaat niet alleen uit een vaste en variabele beloning maar ook uit pensioen en secundaire arbeidsvoorwaarden.

Vaste beloningen

De totale beloning binnen Intermont bestaat uit een vast deel, en een eventueel variabel deel. De vaste beloning is dat deel van de totale beloning dat bestaat uit onvoorwaardelijke financiële of niet-financiële voordelen. Vaste beloningen weerspiegelen de relevante werkervaring en organisatorische verantwoordelijkheid van werknemers zoals uiteengezet is in de functieomschrijvingen die deel uitmaken van de arbeidsvoorwaarden.

Variabele beloning

De variabele beloning is het deel van de totale beloning dat geen vaste beloning is.

Binnen de Intermont ontvangt niet iedere medewerker een variabele beloning. Dit is afhankelijk van de functie welke uitgeoefend wordt door een medewerker. In de arbeidsovereenkomst van een schadebehandelaar zijn in ieder geval geen prikkels opgenomen die zouden kunnen leiden tot een onjuiste afwikkeling van de claim.

De eventuele variabele beloning die door Intermont aan een medewerker wordt toegekend, zal niet hoger zijn dan 20% van de vaste beloning van die medewerker op jaarbasis. Verder is de variabele beloning voor minimaal 50% gebaseerd op niet-financiële maatstaven en prestaties zoals strategische doelen, klanttevredenheid, afgeronde opleidingen, naleving van beleid, naleving van interne en externe regels, leiderschap, samenwerking met andere medewerkers, motivatie en maatschappelijk verantwoord ondernemen.

Wettelijk kader

Intermont voldoet met haar beloningsbeleid aan de regels die de wetgever stelt (Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen) en aan de richtlijnen van de Autoriteit Financiële Markten (AFM) die er op toeziet dat financiële ondernemingen een beheerst beloningsbeleid voeren.