

Beschrijving beheerst beloningsbeleid van Borgdorff Verzekeringen bv. Versie 14-05-2025

Beloningsbeleid van onze medewerkers

Het beloningsbeleid van onze medewerkers is gericht op het bevorderen, aantrekken en behouden van goed gekwalificeerde medewerkers. Met ons beloningsbeleid willen wij de focus leggen op de langere termijn belangen van onze klanten en onze onderneming. Daar waar mogelijk zullen wij bij de wijze van beloning stimuleren dat de klant zorgvuldig behandeld wordt en dat onze zorgplicht wordt nagekomen. En dat wij waar mogelijk zullen voorkomen dat medewerkers door de beloning geprikkeld worden tot onzorgvuldig behandelen van de klant en niet nakomen van onze zorgplicht. Uitgangspunt is dat een klant te allen tijde passend advies krijgt.

Ons beloningsbeleid is transparant en bekend bij onze medewerkers. Via onze internetsite communiceren wij in grote lijnen hoe onze medewerkers worden beloond.

De wijze van beloning van onze medewerkers kan verschillen per functie. Wij maken daarbij een onderscheid naar binnendienstmedewerkers en adviseurs.

Beloning medewerkers

Onze medewerkers ontvangen een vast salaris. Het is eventueel mogelijk dat een medewerker ook een variabele beloning ontvangt die afhankelijk is van bepaalde prestaties.

De beloning van **binnendienstmedewerkers** bestaat uit de volgende onderdelen:

1. Een vast salaris. De hoogte van het vaste deel van het salaris van onze medewerkers wordt individueel vastgesteld op basis van opleiding en ervaring van de medewerker. Deze beloning is marktconform.

De beloning van **adviseurs** bestaat dan uit de volgende onderdelen:

1. Een vast salaris. De hoogte van het vaste deel van het salaris van onze adviseurs wordt individueel vastgesteld op basis van opleiding en ervaring van de medewerker. Deze beloning is marktconform.
2. Een variabel inkomensdeel. Adviseurs kunnen afhankelijk van hun prestatie en beoordeling in aanmerking komen voor een variabel inkomensdeel. Doelstelling van dit variabel deel is om de motivatie en betrokkenheid van onze medewerkers te vergroten en de individuele en organisatie brede prestatie te belonen.
3. De medewerker ontvangt eventueel een vergoeding voor: reiskosten, opleidingskosten, inschrijving van belang zijnde registers.

Een prestatiebeloning wordt niet uitgekeerd als in strijd gehandeld wordt met gestelde kwaliteit en gedragseisen.

Aantal medewerkers met variabele beloning

Al onze medewerkers kunnen naar omstandigheden in aanmerking komen voor een variabele beloning. Deze medewerkers zijn werkzaam ook bij het bedrijfsonderdeel Borgdorff Verzekeringen.

Voor Borgdorff Verzekering is artikel 1:120 lid 2 niet van toepassing, omdat medewerkers geen (totale) beloning ontvangen van 1 miljoen euro of meer.

Het totaal in 2024 aan variabele beloning uitbetaalde bedrag bedroeg ca 5% van onze totale salarislasten.

De criteria en prestaties waarop variabele beloning gebaseerd wordt

Wij onderschrijven dat hoe hoger het te behalen variabele inkomen is, hoe sterker de prikkel en risico's kunnen zijn. Wij hanteren daarom geen variabel inkomen met betrekking tot de verkoop van individuele producten. De hoogte van de variabele beloning is afhankelijk van de behaalde prestatie. Het uitkeren van een variabele beloning is gemaximeerd op 20% van de vaste beloning op jaarbasis van de medewerker. Tevens moet de variabele beloning aan tenminste 50% niet-financiële criteria voldoen. Deze niet-financiële criteria zijn:

- Strategische doelen
- Klanttevredenheid en klachten
- Naleving van risicobeheersingsbeleid
- Compliance met interne en externe regels
- Steekproefsgewijze controle van dossiers
- Managementvaardigheden
- Samenwerking met personen of bedrijfsonderdelen
- Creativiteit
- Motivatie

Risicoanalyse wijze van beloning medewerkers

Borgdorff Verzekeringen heeft getoetst of er negatieve prikkels zijn door de wijze waarop wij onze medewerkers belonen. Wij hebben gekeken naar mogelijke prikkels die het gedrag negatief kunnen beïnvloeden en het belang van onze klanten kan schaden en/of risico's voor Borgdorff Verzekeringen kan hebben (financieel en reputatie).

Wij hebben een risicoanalyse opgesteld om na te gaan in welke onderdelen van onze onderneming wij het risico lopen op onzorgvuldige behandeling van onze klanten, als gevolg van het door ons gehanteerde beloningsbeleid. Risico's die mogelijk kunnen ontstaan zijn:

- Het risico van niet zorgvuldig doorlopen van het adviesproces en het sluiten van zoveel mogelijk producten.
- Het risico van productpushing indien een variabele beloning over de omzet wordt toegekend;
- Het risico dat medewerkers bij een 'alles of niets' doelstelling onverantwoorde risico's nemen;
- Het risico dat wij een onderscheid maken op basis van gender in de beloning van onze medewerkers;
- Het risico dat medewerkers onvoldoende aandacht schenken aan de afwikkeling van zaken, als een 13^e maand afhankelijk is van de gerealiseerde bedrijfswinst;
- Het risico van onzorgvuldige behandeling van klanten bij een hoge variabele beloning;
- Het risico dat beleggingsproducten of producten met een beleggingscomponent worden geadviseerd waarbij onvoldoende aandacht is voor de duurzaamheidsrisico's.

Risicobeheersing

Ons beloningsbeleid is altijd gericht op het voorkomen van onzorgvuldige behandeling van klanten. Wij hebben een risicoanalyse gemaakt van ons beloningsbeleid, waarbij wij de risico's inzichtelijk hebben gemaakt. Samen met de getroffen maatregelen welke zijn verwerkt in dit beloningsbeleid.

Maatregelen:

- Borgdorff Verzekeringen voert richting klanten een beloningssysteem waarbij Borgdorff Verzekeringen betaald wordt door de klant op basis van uurtarief of vast tarief. Dit is in vergelijking met het vroegere systeem van provisies bij complexe producten, een extra waarborg dat de klant een onafhankelijk advies krijgt. Alleen bij producten met een kleine financiële impact, zoals schadeverzekeringen, en bij consumptief krediet waar de wetgever dit verplicht stelt, ontvangen wij provisie van de aanbieder.
- Jaarlijks houdt de teammanager een beoordelingsgesprek waarbij ook de afspraken en doelen worden beoordeeld en afspraken en doelen voor het volgende jaar worden gesteld. Wij houden elk kwartaal een werkoverleg waarin de voortgang van de afspraken en doelen worden besproken. Sturing op de kwaliteit van de dienstverlening staat bij ons hoog in het vaandel.
- Jaarlijks vindt door de verantwoordelijke(n) een evaluatie plaats van het beloningsbeleid en wordt een risicoanalyse uitgevoerd.

- Als blijkt dat het klantbelang geschaad is door de medewerker dan kan dit leiden tot een lagere of geen variabele beloning.

Vertaling naar beloningsbeleid van Borgdorff Verzekeringen tevens handelend onder naam De Hypotheekshop

Op basis van deze risicoanalyse hebben wij ons beloningsbeleid dusdanig ingericht dat wij waar mogelijk deze risico's beperken of voorkomen. En hierop monitoren en bij constatering van ongewenst gedrag zullen ingrijpen.