

## Beheerst beloningsbeleid

### Inleiding

Binnen Noorderlinge verzekeraars, streven we een transparant beloningsbeleid na. Hierin staat de kwaliteit van de bediening van onze klanten centraal. Daarnaast is het beloningsbeleid gericht op het aantrekken en behouden van goede en gekwalificeerde medewerkers.

### Het beloningsbeleid van Noorderlinge verzekeraars heeft als doel:

- a) de toegevoegde waarde van een individuele medewerker te belonen;
- b) leveren van klantbelang;
- c) medewerkers te stimuleren om zich te ontwikkelen en prestaties te leveren die bijdragen aan een positieve ontwikkeling van de Noorderlinge verzekeraars;
- d) de juiste medewerkers te kunnen aantrekken, behouden en motiveren;
- e) sturing te geven aan de kernwaarden van Noorderlinge verzekeraars;
- f) het beloningsbeleid draagt bij tot een degelijk en doeltreffend risicomanagement en moedigt niet aan tot het nemen van zodanige risico's dat de risicotolerantie limieten van de onderneming worden overschreden.

### Klantbelang

Onze kernwaarden zijn persoonlijk, deskundig en betrouwbaar. Binnen Noorderlinge verzekeraars staat het klantbelang voorop. Onze manier van belonen heeft tot doel het succesvol presteren en samenwerken van medewerkers en teams met een maximale focus op de klant.

Medewerkers worden in hun dagelijkse functioneren, houding en gedrag gecoacht door de leidinggevende en collega's, waarbij er op positieve wijze feedback wordt gegeven en ontvangen.

### Beloningsbeleid

Ons beloningsbeleid heeft tot doel het gewenste gedrag en de ontwikkeling bij medewerkers te stimuleren en waardevolle en gekwalificeerde medewerkers aan ons te binden.

In functieprofielen is vastgelegd wat we van onze medewerkers verwachten en welke kennis, opleidingen, vaardigheden en competenties hiervoor nodig zijn. De bevoegdheden van de medewerker zijn afgestemd op de functie, kennis, ervaring en kwalificaties van de medewerker. Aan de functies zijn salarisschalen gekoppeld die een minimum en maximum hebben. Deze salarisschalen vormen samen het salarishuis. Inschaling van medewerkers gebeurt op basis van de functie, ervaring, afgeronde opleidingen en relevante kennis.

De financiële beloning van medewerkers bestaat uit een vast salaris (12 maand salarissen), 8% vakantietoeslag en een 13e maand. Er worden doelstellingen geformuleerd waarin het klantbelang voorop staat. Hierbij worden medewerkers gestimuleerd in hun persoonlijke ontwikkeling, het up-to-date houden van hun vakkennis. At target is hierbij de norm. Hieraan is een jaarlijkse procentuele verhoging gekoppeld. Dit totdat het maximum van de salarisschaal waarin men is ingedeeld is bereikt.

# noorderlinge

## VERZEKERAARS

Binnen het beloningsbeleid van Noorderlinge verzekeraars is er geen variabele beloning van toepassing.

### Voor wie geldt het beheerst beloningsbeleid van Noorderlinge verzekeraars?

Alle natuurlijke personen binnen Noorderlinge verzekeraars werkzaam, waaronder ingehuurde natuurlijke personen, vallen onder het beheerst beloningsbeleid van Noorderlinge verzekeraars.

### Risicobeheersing

In het kader van de zorgvuldige klantbehandeling zijn mogelijke risico's in kaart gebracht en waar nodig beheersmaatregelen getroffen. Zo vinden er zowel binnen de teams als vanuit team Risk & Compliance periodiek kwaliteitscontroles en audits plaats op processen en uitgevoerde werkzaamheden waarbij tevens gekeken wordt naar gedrag van medewerkers.

### HR

In het proces van werving van nieuwe medewerkers wordt er niet alleen geselecteerd op kennis, ervaring en opleidingen maar wordt er vooral gekeken of de kandidaat past in onze organisatiecultuur waarin de klant centraal staat samengewerkt. Daarnaast vindt er een integriteitstoets plaats.

De medewerker van de afdeling HR bewaakt dat het beloningsbeleid blijft aansluiten bij de wijze waarop Noorderlinge verzekeraars haar klanten wil bedienen en dat medewerkers voldoende gestimuleerd blijven in het gewenste gedrag.