



# Beloningsbeleid

Nederland

maart 2024 | Versie 1.0

## 1. Introductie

De Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen (Wbfo) bepaalt dat een financiële onderneming met een zetel in Nederland een beheerst beloningsbeleid moet voeren.

Het doel van de Wbfo is het voorkomen van prikkels die kunnen leiden tot:

- ongewenste en onverantwoorde risico's voor (de solvabiliteit van) de onderneming;
- verwaarlozing van klantbelangen; of
- een schending van de integriteit van het bedrijf.

Een beheerst beloningsbeleid zorgt ervoor dat medewerkers geen prikkels ervaren die een zorgvuldige klantbehandeling in de weg staan.

## 2. Beleid

Het beloningsbeleid van Inshur B.V. is gericht op het aantrekken, bevorderen en langdurig behouden van goed gekwalificeerde medewerkers. Dit gebeurt echter binnen een beheerst en ethisch bedrijfskader. Inshur B.V. hanteert goed gedefinieerde en duidelijke processen voor onboarding, beoordelingen, promoties en beloningen. Inshur B.V. ziet erop toe dat geen enkele beloning medewerkers aanzet tot oneerlijke of onzorgvuldige behandeling van klanten.

Het beloningsbeleid is van toepassing op alle natuurlijke personen die werken voor of onder verantwoordelijkheid van Inshur B.V.

## 3. Beloningen

1. Vast salaris - Inshur B.V. betaalt een vast salaris dat marktconform is en valt binnen het wettelijk kader. Toewijzing aan een salarisschaal is onder meer afhankelijk van functie, kennis en ervaring, marktomstandigheden en leeftijd. Inshur B.V. kent geen gegarandeerde (jaarlijkse) salarisindexatie. In plaats daarvan wordt het salaris besproken tijdens het jaarlijkse functioneringsgesprek. Het Exec, Finance en People Team beslissen gezamenlijk over de hoogte van het bedrag dat aan elke afdeling wordt toebedeeld. De managers zijn vervolgens verantwoordelijk voor de verdeling over hun team. Andere salariswijzigingen kunnen voortvloeien uit INSHUR's Leveling & Progression Framework op Slab;
2. Vakantiegeld - iedere medewerker ontvangt een toelage van 8% van het bruto jaarsalaris als vakantiegeld. Dit is conform de Nederlandse Arbeidswet. De toeslag wordt opgebouwd over het feitelijk uitbetaalde salaris per maand;
3. Bonus - een werknemer kan een bonus ontvangen bovenop zijn vaste salaris. Deze bonus is gemaximeerd op 20% van het vaste jaarsalaris. Ook zijn minimaal 50% van de criteria die het percentage van de bonus bepalen niet-financiële criteria zoals zelfstandigheid & nakoming, communicatie, houding of andere gebieden die niet gebonden zijn aan de financiële doelstellingen van Inshur B.V.;
4. Reiskosten - deze kosten worden vergoed wanneer ze werkgerelateerd en noodzakelijk zijn. Vergoeding voor gebruik van openbaar vervoer is op basis van tweede klas reizen. Kosten voor woon/werk verkeer worden in beginsel niet vergoed;
5. Overige onkosten - sommige medewerkers (functiegerelateerd) ontvangen een vergoeding voor kosten die zij maken in de uitoefening van hun werk. Deze kosten moeten vooraf worden goedgekeurd door een manager en de hoogte van de totale vergoeding wordt nauwkeurig bijgehouden;

6. Welzijnsuitkering - iedere medewerker ontvangt maandelijks € 45,- voor uitgaven gerelateerd aan thuiswerken en welzijn;
7. Pensioen - Inshur B.V. heeft voor alle medewerkers in Nederland een pensioenverzekering afgesloten en draagt 2,25% bij aan de premie;
8. Zorgverzekering - de premie van de zorgverzekering wordt maandelijks volledig vergoed zolang Inshur B.V. voor de medewerkers in Nederland geen collectieve zorgverzekering heeft afgesloten;
9. Opleidingsbudget - Inshur B.V. biedt voor elke vaste medewerker een jaarlijks budget van € 550,- voor training en opleiding via de Learning & Development aanbieder Sunlight. Indien het gewenste materiaal niet beschikbaar is, kan hiervoor aparte goedkeuring worden gegeven door de leidinggevende van de medewerker.

#### 4. Aandelen Optie Plan

Inshur B.V. biedt alle medewerkers in vaste dienst de mogelijkheid een aandeel te krijgen in het bedrijf. Door opties te accepteren (dit kost niets) krijgt elke vast werknemer het recht om aandelen van het bedrijf te kopen tegen een vooraf bepaalde prijs nadat een bepaalde periode (normaal gesproken meer dan vier jaar) is verstreken (vestingperiode). Alle opties worden toegekend met goedkeuring van de Raad van Bestuur. Het Aandelen Optie Plan wordt online beheerd via het systeem Carta. Carta stuurt de betreffende medewerker bij aanvang een optieovereenkomst inclusief nadere regels en details rondom het plan.

Als een dienstverband wordt beëindigd, moeten alle verkregen opties binnen drie maanden na de beëindigingsdatum worden uitgeoefend, tenzij de beëindiging het gevolg is van arbeidsongeschiktheid of overlijden. In deze laatste gevallen geldt een langere termijn.

#### 5. Transparantie

Inshur B.V. streeft naar een transparant beloningsbeleid. Verdere informatie over hoe medewerkers worden beloond, staat beschreven onder 'Vergoeding' en 'Uitsplitsing NL benefits pakket' op Slab. Ook het Aandelen Optie Plan wordt gedetailleerd beschreven op Slab.

#### 6. Versie beheer

Dit beleid en de daaruit voortvloeiende procedures worden regelmatig herzien. Anna-Maria van Leeuwen, Director of Insurance Operations NL, is verantwoordelijk voor dit beleid.

Version No.	Date	Who	Amendment Details
1.0	01/03/2024	AMvL	Policy creation in English
1.0	19/03/2024	NP	Signed off
1.0	22/03/2024	AMvL	Translation into Dutch