

Beloningsbeleid

In het beloningsbeleid van SuperGarant staat het bevorderen en in stand houden van onze integriteit centraal. Daarnaast willen we met ons beloningsbeleid de focus leggen op de belangen van onze klanten en onderneming op de langere termijn. Het beloningsbeleid stimuleert medewerkers om zich in te zetten voor de belangen van klanten en andere stakeholders binnen de grenzen van de zorgvuldigheidsverplichtingen.

Het beloningsbeleid van SuperGarant is onderdeel van het personeelsbeleid. Dat bestaat uit instroom-, doorstroom- en uitstroombeleid. Dat beleid wordt mede bepaald door de regels van de overheid en door de maatschappelijke ontwikkelingen over beloningen in de financiële sector.

Uitgangspunten Beloningsbeleid

Bij het opstellen en evalueren van het beloningsbeleid zijn algemene uitgangspunten omschreven, waar het beloningsbeleid aan moet voldoen. Deze uitgangspunten zijn:

- Marktconforme beloning voor behoud en verkrijging gekwalificeerd personeel
- Maatschappelijk verantwoord / gerechtvaardigd
- Voorkomen perverse prikkels
- Klantbelang centraal
- Lange termijn doelstelling
- Transparantie
- Voldoen aan wet- en regelgeving

Beschrijving beloning

De volgende beloningscomponenten komen voor binnen onze organisatie:

1. Salaris. Een marktconforme beloning is voor ons het uitgangspunt. Er geldt een dertiende maand en vakantietoeslag van 8% per jaar. Er is sprake van een collectieve pensioenregeling, dit betreft een beschikbaar premiepensioen. Jaarlijks vindt er een collectieve loonaanpassing plaats in april.
2. Onkostenvergoeding. We vergoeden bepaalde onkosten die verband houden met het werk, bijvoorbeeld reiskosten en studiekosten.
3. Incidentele beloning. In bepaalde gevallen kunnen we een specifieke medewerker een eenmalige beloning toekennen, bijvoorbeeld bij een jubileum.
4. Auto van de zaak. Aan een aantal (functiegebonden) medewerkers kan een auto van de zaak worden toegewezen. Afspraken hierover zijn vastgelegd in de bijbehorende auto overeenkomst.

Transparantie

De transparantie van het beloningsbeleid wordt bewerkstelligd door publicatie van de samenvatting op de website van SuperGarant. Op verzoek zijn we altijd bereid zijn nadere uitleg te geven over het gehanteerde beloningsbeleid.

Evaluatie

Ons beloningsbeleid wordt jaarlijks geëvalueerd, hierbij wordt in het bijzonder aandacht besteed aan onze positie op de arbeidsmarkt, een risicoanalyse en de getroffen en/of te treffen maatregelen om deze risico's te beheersen.

a.s.r.

SuperGarant maakt deel uit van a.s.r. Klik [hier](#) voor het beloningsbeleid van a.s.r.