

## Beheerst beloningsbeleid

RHN-BB001 | september 2015

In dit document is beschreven hoe Raadhoven de wettelijke verplichtingen rond een beheerst beloningsbeleid invult.

### 1 Uitgangspunten van een beheerst beloningsbeleid

Sinds 2011 is het toezicht door het AFM en DNB op het beloningsbeleid van financiële instellingen aangescherpt. Op 1 januari van dat jaar is het besluit beheerst beloningsbeleid van het Ministerie van Financiën in werking getreden.

AFM en DNB houden beiden toezicht op het beheerst beloningsbeleid. Zij zien erop toe dat van beloningen geen prikkels uitgaan die kunnen leiden tot het nemen van onverantwoorde risico's. De AFM richt zich daarbij op de risico's van het beloningsbeleid voor de zorgvuldige behandeling van klanten. DNB richt zich op alle risico's van het beloningsbeleid die de soliditeit van de onderneming kunnen aantasten.

Deze regels gelden voor alle financiële ondernemingen in Nederland, dus banken, verzekeraars, beleggingsondernemingen en financiële dienstverleners. Het beheerst beloningsbeleid heeft betrekking op alle personen binnen een onderneming, niet alleen op bestuurders.

Er liggen twee principes ten grondslag aan een beheerst beloningsbeleid:

#### Principe 1

Het beloningsbeleid bevordert de integriteit en soliditeit van de financiële onderneming met een focus op de lange termijnbelangen van de onderneming.

#### Principe 2

Het beloningsbeleid bevat geen prikkels die afbreuk doen aan de verplichting van de financiële onderneming om zich in te zetten voor de belangen van de klanten en andere belanghebbenden, of andere op de financiële onderneming rustende zorgvuldigheidsverplichtingen.

### 2 Raadhoven en haar marktpartijen

Raadhoven is een z.g. backoffice-organisatie in combinatie met een volmachtbedrijf. Wij bemiddelen zelf geen klanten (finale consumenten). Raadhoven werkt samen met advieskantoren (assurantietussenpersonen). Deze met ons samenwerkende advieskantoren hebben klanten en bemiddelen en adviseren deze klanten. Raadhoven heeft bijvoorbeeld vanuit schadebehandeling in haar rol van gevolmachtigde agent (assuradeur) wel rechtstreeks contact met finale consumenten.

### 3 Waarborging belangen

In het vervolg van dit document beschrijven wij hoe de belangen van met ons samenwerkende marktpartijen in onze interne processen zijn gewaarborgd en hoe wij een vorm van prestatiebeloning op een zorgvuldige wijze geïntegreerd hebben in onze bedrijfsvoering.

### 4 Huidig Beloningsbeleid Raadhoven

Voorop in onze dienstverlening staat dat wij kwaliteit leveren en innoveren. Dit betekent dat wij voortdurend bezig zijn om ons zelf te verbeteren.

Binnen de volmachtmarkt behoort Raadhoven tot een selecte groep van gevolmachtigden die met een palet aan eigen producten (meestal onder het label MedZorg®), via de met haar samenwerkende kantoren, finale consumenten in een nichemarkt bedient.

Deze eigen producten zijn zonder uitzondering tot stand gekomen juist vanuit die samenwerking met de bij Raadhoven aangesloten kantoren. De kantoren hebben de klantcontacten en vormen 'de broedplaatsen' voor ideeën over en concrete voorstellen tot productverbeteringen en innovaties. Aan Raadhoven de uitdaging om een en ander daadwerkelijk vorm te geven en passende producten (maatwerk) te leveren.

Maatwerkproducten als onderdeel van maatwerkadvies door kantoren. Dat is de toegevoegde waarde van het moderne volmachtbedrijf. En het vormt een uitgangspositie in een financieel beleid gericht op continuïteit en stabiliteit van de onderneming Raadhoven.

Voor onze medewerkers willen wij een integere en betrokken werkgever zijn. Onze medewerkers bieden wij een transparant personeelsbeleid dat consequente wordt uitgevoerd. Van onze medewerkers eisen wij dat zij handelen in overeenstemming met ons bedrijfsbeleid.

Met aansturing op het belang van innovatie en het leveren van kwaliteit binnen een transparante procesorganisatie waarborgen wij de belangen van de met ons samenwerkende marktpartijen en finale consumenten.

### 5 Vaste salarissen medewerkers

De hoogte van de vaste salarissen bij Raadhoven zijn marktconform. Wij toetsen dit aan de hand van in de branche beschikbare benchmarkgegevens. De vaststelling van de hoogte van het basissalaris vindt intern plaats op basis van opleiding en ervaring.

Voor al onze medewerkers gelden de volgende gedragseisen; integer, kwaliteits- en op samenwerking gericht handelen. Met oog voor innovatie en verbetering.

### 6 Variabele beloning medewerkers

Raadhoven kent voor haar medewerkers een prestatiebeloning naast het vaste salaris. Doel van deze prestatiebeloning is uitzonderlijk goede prestaties van een medewerker in termen van inzet (effectiviteit / productiviteit), kwaliteit en/of innovatie te stimuleren.

De prestatiebeloning bedraagt maximaal 7% van 12x het bruto maandsalaris.

### 7 Beloning directie

De directie ontvangt een marktconform vast salaris. De hoogte van het salaris wordt vastgesteld door de Raad van Commissarissen van Raadhoven BV.