



Beloningsbeleid

→ istr.nl

Beloningsbeleid

Het beloningsbeleid van ISTR Assuradeuren B.V.
is vastgesteld op [22-05-2025] en treedt in werking
op [02-06-2025]

Doelstelling

ISTR voert een beheerst beloningsbeleid conform de Wet op het financieel toezicht (Wft), dat strookt met de bedrijfsstrategie, doelstellingen en langetermijnbelangen van de hele organisatie. Het doel van het beloningsbeleid van ISTR is:

- Onze werknemers op een transparante wijze een marktconforme en eerlijke beloning te bieden die hen stimuleert tot betere prestaties en de ontwikkeling van hun vaardigheden met het uiteindelijke doel gekwalificeerd personeel te hebben en te behouden.
- Gekwalificeerd personeel aannemen en behouden door het bieden van evenwichtige en stimulerende beloningen.

Transparant

Ons beloningsbeleid is transparant en wordt o.a. gecommuniceerd op onze website en in ons dienstverleningsdocument. Naast de vermelding van de wijze van beloning van onze dienstverlening geven wij ook aan hoe onze medewerkers worden beloond. Wij geven inzicht in het verband tussen beloningsbeleid en zorgvuldige klantenbehandeling (de klant staat centraal). Van een beheerst beloningsmodel gaan géén prikkels uit die kunnen leiden tot onverantwoorde risico's en onzorgvuldige behandeling van klanten.

Risicoanalyse

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. Daar waar in de risicoanalyse risico's zijn geïdentificeerd, hebben wij beheersingsmaatregelen getroffen om de risico's zodanig te beheersen dat een zorgvuldige dienstverlening aan klanten kan worden gewaarborgd.

Beloningsvormen

Binnen onze onderneming kennen wij verschillende vormen van beloning, te weten:

- Een marktconform vast salaris, afhankelijk van functie, kennis en ervaring;
- Vakantiegeld; 8% van het vaste salaris op jaarbasis;
- Onkostenvergoedingen; dit is een vergoeding voor gemaakte onkosten door de medewerker en staat los van iedere prestatie;
- Auto van de zaak; afhankelijk van de functie is het mogelijk dat een medewerker een auto van de zaak kan worden toegewezen. De toekenning hiervan is niet afhankelijk van door de medewerker beïnvloedbare prestaties.

Het is medewerkers van onze onderneming niet toegestaan geld, geschenken of andere op geld waardeerbare diensten van relaties te ontvangen, zonder uitdrukkelijke toestemming van de directie.

Voor niet-commerciële medewerkers geldt dat tijdens het jaarlijkse beoordelingsgesprek wordt vastgesteld hoe de betreffende medewerker heeft gepresteerd ten opzichte van de overeengekomen doelstellingen en welk percentage salarisverhoging hieraan wordt toegekend. Tevens worden in dit gesprek de doelstellingen voor het komende jaar geformuleerd.

Zorgvuldig

Wij belonen onze medewerkers en andere natuurlijke personen die onder onze verantwoordelijkheid financiële diensten verrichten zodanig dat als gevolg van het door ons gehanteerde beloningsbeleid onzorgvuldige behandeling van klanten wordt voorkomen. Bij de invulling van de beloning van onze medewerkers hanteren wij de volgende uitgangspunten:

- Wij geven een marktconform salaris om goed gekwalificeerde medewerkers aan onze onderneming te kunnen binden en te behouden;
- Wij maken geen onderscheid in het belonen van onze medewerkers op basis van gender;
- Ons beloningsbeleid is zodanig ingericht dat het stimuleert om de belangen van de klant op de lange termijn centraal te stellen;
- Ons beloningsbeleid is zodanig ingericht dat het voorkomt dat beleggingsproducten of producten met een beleggingscomponent worden afgesloten waarbij onvoldoende aandacht is voor de duurzaamheidsrisico's;
- Ons beloningsbeleid is zodanig ingericht dat het bedrijfseconomisch en commercieel verantwoord is;

Evaluatie

Het beloningsbeleid is vastgesteld onder verantwoordelijkheid van de directie van ISTR Adviesgroep. De directie evalueert jaarlijks het beloningsbeleid op eventuele ongewenste effecten.