Beheerst beloningsbeleid

Varias Verzekeringen B.V. | Versie 31 oktober 2026 | Definitief

1. Doel en uitgangspunten

Varias Verzekeringen B.V. (hierna: Varias) voert een beheerst, zorgvuldig en transparant beloningsbeleid. Het klantbelang, onafhankelijk en passend advies, duurzame klantrelaties en een integere bedrijfsvoering staan voorop. Financiële en niet-financiële prikkels mogen niet leiden tot onzorgvuldige klantbehandeling, ongepaste productsturing of onverantwoorde risico's.

2. Reikwijdte en wettelijke kaders

Dit beleid geldt voor alle personen die onder verantwoordelijkheid van Varias werkzaam zijn, waaronder medewerkers, directie en – voor zover van toepassing – ingehuurde krachten. Het beleid sluit aan op de Wet op het financieel toezicht (Wft), de Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen (Wbfo), toepasselijke lagere regelgeving en de richtlijnen van de Autoriteit Financiële Markten (AFM). Individuele arbeidsovereenkomsten, dwingend arbeidsrecht en eventueel toepasselijke cao-afspraken blijven leidend waar deze aanvullende rechten geven.

3. Risicoanalyse en beheersmaatregelen

Varias beoordeelt ten minste jaarlijks of belonings- en waarderingsprikkels risico's veroorzaken. Daarbij wordt gekeken naar onder meer omzet- of productiedruk, productkeuze, advieskwaliteit, klachten, dossiervorming, provisiebelangen, ongelijke behandeling en commerciële doelstellingen. Beheersmaatregelen zijn onder andere collegiaal overleg, dossiercontroles, bespreking van klachten en incidenten, transparantie over beloning en het voorkomen van individuele verkoopbonussen. De directie legt de beoordeling en eventuele verbeteracties vast.

4. Vaste beloning en beoordeling

Medewerkers ontvangen een passend vast salaris, afgestemd op functie, verantwoordelijkheden, relevante kennis en ervaring, competenties en arbeidsmarktomstandigheden. Een salarisaanpassing kan volgen uit de periodieke beoordeling, maar is niet automatisch. Beoordelingscriteria zijn vakbekwaamheid en permanente ontwikkeling, kwaliteit en zorgvuldigheid van advies en beheer, klantgerichtheid, integriteit en naleving van regels, samenwerking, zelfstandigheid, verantwoordelijkheid en passende flexibiliteit. Commerciële resultaten kunnen worden besproken in het kader van de bedrijfsvoering, maar mogen het klantbelang niet verdringen. Beoordelingen worden zo veel mogelijk objectief en consistent uitgevoerd.

5. Vakantietoeslag

Medewerkers ontvangen minimaal 8% vakantietoeslag overeenkomstig de wettelijke grondslag en toepasselijke arbeidsvoorwaarden. Varias hanteert in beginsel een opbouwperiode van 1 juni tot en met 31 mei, met uitbetaling in mei. Bij in- of uitdiensttreding wordt naar rato afgerekend, voor zover wettelijk toegestaan.

6. Variabele beloning

Varias kent medewerkers geen individuele omzet-, productie-, afsluit- of prestatiebonussen toe. De variabele beloning bedraagt op grond van dit beleid dus 0% van het vaste salaris. Ook niet-financiële waardering, promoties en ontwikkelkansen worden niet ingezet om ongewenste verkoopprikkels te creëren. Eventuele toekomstige invoering van variabele beloning vereist voorafgaande schriftelijke beleidswijziging, risicoanalyse en toetsing aan de Wft/Wbfo.

7. Leaseauto en zakelijke mobiliteit

Een leaseauto is geen algemene aanspraak voor alle medewerkers. Bij indiensttreding wordt uitsluitend een leaseauto toegekend als dit naar oordeel van Varias noodzakelijk is voor een goede uitoefening van de functie, bijvoorbeeld wegens structurele zakelijke reisbewegingen. De directie beslist hierover op basis van objectieve functiecriteria. Voor medewerkers met een bestaande leaseafspraak blijven de individueel overeengekomen rechten gelden, behoudens rechtsgeldige wijziging. Gebruik, eventuele privéritten, fiscale bijtelling, laad- of brandstofvoorzieningen, eigen bijdrage, schade en inlevering worden vastgelegd in een afzonderlijke lease- of gebruikersovereenkomst. Medewerkers zonder leaseauto kunnen in aanmerking komen voor een toepasselijke reis- of zakelijke kilometervergoeding volgens de geldende afspraken.

8. Korting op eigen verzekeringen

Medewerkers kunnen verzekeringen voor eigen gebruik via Varias afsluiten. Waar de aanbieder dit toestaat en het product daarvoor geschikt is, kan de in de premie opgenomen bemiddelingsprovisie geheel of gedeeltelijk worden verwijderd of teruggegeven, met inachtneming van wetgeving, productvoorwaarden, administratie en fiscale regels. Varias stelt hiervoor geen maximumpercentage en geen maximumkorting per kalenderjaar vast. De feitelijke korting is afhankelijk van de aanwezige provisie en de mogelijkheden van de aanbieder; er bestaat geen aanspraak op korting als geen provisie beschikbaar is of verwijdering niet mogelijk is. Bij producten onder het provisieverbod wordt geen verboden provisie toegepast. De regeling mag niet leiden tot onjuiste productkeuze, belangenverstrengeling of afwijking van acceptatie- en adviesregels. De directie kan uitvoeringsregels vaststellen en controleert de toepassing.

9. Telefonie en werkmiddelen

Medewerkers ontvangen de werkmiddelen die voor hun functie nodig zijn, waaronder waar passend een zakelijke telefoon. Gebruik en eventueel toegestaan privégebruik worden vastgelegd in een gebruikersregeling en volgen de geldende fiscale, beveiligings- en privacyregels.

10. Arbeidsongeschiktheidsvoorziening

Volgens het bestaande beleid heeft Varias voor medewerkers een uitgebreide WIA-aanvullingsverzekering afgesloten waarvan de premie volledig door Varias wordt gedragen. De feitelijke aanspraken, verzekerdenkring, dekking en voorwaarden volgen steeds uit de actuele polis en de toepasselijke arbeidsvoorwaarden. Varias controleert periodiek of deze voorziening nog aansluit bij de personeelsbehoefte.

11. Pensioenregeling

Voor haar medewerkers heeft Varias een pensioenregeling getroffen. Deze regeling voorziet in de opbouw van een kapitaal voor een ouderdomspensioen en een partnerpensioen bij overlijden na de pensioendatum. De regeling wordt gefinancierd op basis van een beschikbare premie.
Daarnaast kent de pensioenregeling een dekking voor partner- en wezenpensioen, een Anw-hiaatverzekering en de verzekering van premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid.
De premie voor de verplichte pensioenregeling komt volledig voor rekening van de werkgever.
Daarnaast heeft de medewerker binnen deze regeling de keuze om aanvullend te investeren of aanvullend partnerpensioen te verzekeren.

12. Zorg en welzijn

Varias hecht waarde aan gezondheid en inzetbaarheid. Volgens de bestaande regeling is via de verzuimverzekering een aanvullende zorgmodule beschikbaar, waarvan de kosten door Varias worden gedragen, en geldt een bijdrage van maximaal € 25 per maand voor een aanvullende zorgverzekering binnen de aangeboden collectieve regeling. Toepassing en vergoeding zijn afhankelijk van de actuele contracten, polisvoorwaarden en fiscale regels. De directie communiceert wijzigingen tijdig.

13. Flexibel werken en werkgeluk

Varias biedt binnen de mogelijkheden van de functie ruimte voor een flexibele indeling van werktijden en thuiswerken. Afspraken worden gemaakt met de leidinggevende, rekening houdend met bereikbaarheid, klantbelang, samenwerking, informatiebeveiliging en de Arbeidsomstandighedenwet. Flexibiliteit is geen onvoorwaardelijk recht op specifieke werkdagen of werktijden.

14. Onkostenvergoeding

Volgens de bestaande regeling ontvangt iedere medewerker een vaste onkostenvergoeding van € 50 per maand voor onder meer kosten rond thuiswerken, bereikbaarheid en vakliteratuur. Varias beoordeelt periodiek of de vergoeding, de onderbouwing en de fiscale verwerking voldoen aan de actuele regels. Waar nodig worden vergoedingscomponenten nader gespecificeerd. De vergoeding vervangt geen wettelijke verplichting om noodzakelijke werkmiddelen beschikbaar te stellen.

15. Opleiding en vakbekwaamheid

Varias stimuleert permanente vakbekwaamheid, Wft-PE en relevante verdiepingsopleidingen. Noodzakelijke of wettelijk verplichte scholing wordt door Varias kosteloos aangeboden, inclusief de tijd die volgens de wet als arbeidstijd moet worden aangemerkt. Ook overige functiegerichte opleidingen worden in beginsel door Varias betaald na voorafgaande afstemming. Eventuele afspraken over niet-verplichte scholing worden afzonderlijk en binnen de wettelijke grenzen schriftelijk vastgelegd.

16. Individuele afspraken en gelijke behandeling

Secundaire arbeidsvoorwaarden kunnen verschillen wanneer daarvoor een objectieve rechtvaardiging bestaat, zoals functie, zakelijke noodzaak of bestaande contractuele afspraken. Varias behandelt vergelijkbare gevallen gelijk en voorkomt verboden onderscheid. Afwijkende individuele afspraken worden schriftelijk vastgelegd. Dit beleid wijzigt bestaande individuele arbeidsvoorwaarden niet eenzijdig.

17. Governance, vastlegging en publicatie

De directie is verantwoordelijk voor vaststelling, uitvoering en jaarlijkse evaluatie van dit beleid en bewaart de risicoanalyse en besluiten. Signalen van ongewenste prikkels worden besproken en zo nodig leiden zij tot aanpassing. Varias publiceert een passende samenvatting van het beheerste beloningsbeleid op haar website, inclusief de wettelijk vereiste informatie. Het aantal personen met variabele beloning en het aantal personen met een totale jaarbeloning van € 1 miljoen of meer worden jaarlijks vastgesteld en waar vereist openbaar gemaakt; aantallen worden niet verondersteld in dit document.

18. Inwerkingtreding

Dit beloningsbeleid is in werking getreden op 1 januari 2026 en vervangt het voorgaande. Voor zover dit beleid afwijkt van bestaande individuele overeenkomsten, vindt toepassing plaats met inachtneming van die afspraken en de wettelijke wijzigingsregels.