

Beloningsbeleid

i4e Assuradeuren BV

1. Doel en uitgangspunten

i4e Assuradeuren B.V. hanteert een beheerst en transparant beloningsbeleid dat bijdraagt aan een integere, zorgvuldige en klantgerichte bedrijfsvoering.

Het beloningsbeleid is zodanig ingericht dat het geen prikkels bevat die kunnen leiden tot:

- onzorgvuldige behandeling van dossiers;
- belangenverstrengeling;
- onjuiste acceptatie- of schadebeslissingen;
- ongewenste risicobereidheid;
- benadeling van verzekerden of volmachtgevers.

Het beleid sluit aan bij de vereisten uit de Wet op het financieel toezicht (Wft) en het Besluit gedragstoezicht financiële ondernemingen (Bgfo).

2. Structuur van de beloning

Binnen i4e ontvangen werknemers uitsluitend een **vast salaris**.

Er worden geen variabele beloningscomponenten toegepast die afhankelijk zijn van:

- de hoogte van schade-uitkeringen;
- het aantal afgewezen of toegekende claims;
- het acceptatieresultaat;
- de winstgevendheid van individuele dossiers;
- commerciële targets met betrekking tot specifieke verzekeringen.

Het vaste salaris wordt vastgesteld op basis van functie, ervaring, verantwoordelijkheden en marktconformiteit.

3. Dertiende maand

i4e kent een vaste jaarlijkse eindejaarsuitkering (dertiende maand).

Deze uitkering:

- is niet afhankelijk van individuele prestaties;
- is niet afhankelijk van claimresultaten;
- is niet afhankelijk van acceptatiebeslissingen;
- vormt geen variabele beloning in de zin van het beloningsbeleid.

De dertiende maand wordt beschouwd als onderdeel van de vaste beloningsstructuur.

4. Integriteit en schadebehandeling

De beloningsstructuur bevat geen financiële prikkels die invloed kunnen uitoefenen op de objectieve beoordeling van:

- schademeldingen;
- dekkingsvraagstukken;
- acceptatiebeslissingen;
- coulance- of regresbeslissingen.

Hiermee wordt gewaarborgd dat medewerkers hun werkzaamheden onafhankelijk, zorgvuldig en in het belang van een beheerste en integere bedrijfsvoering uitvoeren.

5. Governance

De directie is eindverantwoordelijk voor het beloningsbeleid.

De Legal & Compliance Counsel ziet toe op naleving van de uitgangspunten van dit beleid en rapporteert hierover binnen de interne controlecyclus.

Het beloningsbeleid wordt periodiek geëvalueerd en zo nodig aangepast aan gewijzigde wet- en regelgeving of organisatorische ontwikkelingen.

6. Evaluatie en actualiteit

Dit beloningsbeleid is op 6 juni 2025 beoordeeld en in overeenstemming bevonden met de feitelijke beloningsstructuur en de geldende wet- en regelgeving. Het beleid wordt periodiek geëvalueerd en indien nodig geactualiseerd.