

Samenvatting Beheerst beloningsbeleid

Doel beloningsbeleid

Ons beloningsbeleid is in eerste instantie gericht op het bevorderen, aantrekken en behouden van goede gekwalificeerde medewerkers Dit alles binnen een beheerste en integere bedrijfsvoering en gericht op de lange termijn. Dit betekent o.a. dat we waar mogelijk zullen voorkomen dat medewerkers door de beloningen geprikkeld worden tot onzorgvuldig behandelen van de klant en niet nakomen van onze zorgplicht. Hierbij willen we met ons beloningsbeleid de focus leggen op de belangen van onze klanten en onderneming op de langere termijn. Ook zal een gezonde, stimulerende werking uit moeten gaan van het gehanteerde beloningsbeleid.

Ons beloningsbeleid is transparant en bekend bij onze medewerkers. Via deze samenvatting communiceren wij in grote lijnen hoe onze medewerkers worden beloond.

Uitgangspunten beloningsbeleid

De volgende (algemene) uitgangspunten bij het opstellen van onze beloningsbeleid worden gehanteerd.

Het beloningssysteem dient aan de volgende punten te voldoen:

- Marktconform i.v.m. aantrekken en behouden van goed gekwalificeerd personeel
- Maatschappelijk verantwoord / gerechtvaardigd
- Klantbelang centraal
- Lange termijn doelstelling
- Transparant
- Eenvoudig
- Voldoen aan wet- en regelgeving
- Adviseur geeft te allen tijde passend advies

Beschrijving waardering

Binnen onze onderneming hanteren wij voor ons beloningsbeleid een passende beloning behorende bij de functie, leeftijd en ervaring.

Functiewaardering

1. Functiebeschrijvingen.
2. Salarisstructuur. Deze bestaat uit de volgende componenten welke in de volgende paragraaf worden uitgewerkt: Vast salarisinkomen - onkostenvergoeding – 13^e maand - auto van de zaak.
3. Functionerings- en beoordelingsgesprekken

Beschrijving beloning

De volgende beloningscomponenten komen voor binnen onze onderneming:

1. Salaris (vakantiegeld). Deze beloningen zijn marktconform. Inschaling is o.a. afhankelijk van leeftijd, kennis en ervaring. Jaarlijks ontvangt men 8% vakantietoeslag. Jaarlijks kan een (periodieke) loonsverhoging plaatsvinden afhankelijk van de individuele prestaties en/of inzet.
2. Onkostenvergoeding. De medewerkers ontvangen een reiskostenvergoeding binnen fiscaal toegestane mogelijkheden. Ook bestaan er vergoedingen voor zakelijke telefoonkosten en studiekosten. Hiervoor is een akkoord nodig van de directie. Aan de buitendienst wordt maandelijks een vaste onkostenvergoeding verstrekt.
3. Jaarlijks een 13^e maand
4. Auto van de zaak. Aan een aantal (functie gebonden) medewerkers kan een auto van de zaak worden toegewezen door de directie.

Beloningsmodel onderneming

Onze onderneming handelt altijd in het belang van onze klant en zal passende adviezen verstrekken.

Onze beloning bestaat uit de volgende mogelijkheden:

- Beloning o.b.v. provisie (door aanbieder)
- Beloning o.b.v. vaste fee (door klant)
- Beloning o.b.v. urendeclaratie (door klant)
- Combinatie van bovenstaande beloningswijzen Deze beloningsvormen worden kenbaar en transparant gemaakt aan de klant in ons dienstverleningsdocument.

Beoordeling en salarisverhoging

Jaarlijks houdt de leidinggevende een functionerings- en beoordelingsgesprek. Er worden afspraken en doelen gesteld. De volgende (prestatie)criteria worden meegewogen in beoordeling / salarisverhoging / promotie:

- Vakbekwaamheid /deskundigheid
- Flexibiliteit
- Kwaliteit adviezen. Deze worden beoordeeld door controle leidinggevende
- Collegialiteit
- Commerciële resultaten (nieuwe productie, behoud, nazorg etc.)
- Commerciële adviesvaardigheid
- Zelfstandigheid
- Klantgerichtheid
- Motivatie

Naast de persoonlijke doelen spelen ook de ondernemings- /afdelingsdoelstellingen een rol in de beoordeling.

Het gestelde in artikel 1:120 lid 2 Wft is niet op onze medewerkers van toepassing

Maatregelen om een beheerst beloningsbeleid te borgen

Ons beloningsbeleid is altijd gericht op het voorkomen van onzorgvuldige behandeling van klanten. Wij hebben een aantal maatregelen getroffen die een beheerst beloningsbeleid borgen.

Maatregelen:

- Tegenwoordig worden wij bij complexe financiële producten rechtstreeks betaald door u, de klant. En dus niet meer door middel van provisies door de aanbieder. Dit betekent een extra waarborg voor u dat u een onafhankelijk advies krijgt. Alleen bij producten met een kleine financiële impact, zoals schade en/of zorgverzekeringen, ontvangen wij provisie van de aanbieder.
- Jaarlijks houdt de leidinggevende een beoordelingsgesprek met de medewerkers waarbij ook de afspraken en doelen worden beoordeeld. Daarnaast houden wij periodiek een werkoverleg waarin de voortgang van de afspraken en doelen worden besproken.
- Jaarlijks vindt door de verantwoordelijke(n) een evaluatie plaats van het beloningsbeleid
- Als blijkt dat het klantbelang geschaad is door de medewerker dan kan dit leiden tot een lagere of geen variabele beloning.