



Beloningsbeleid

Doel beloningsbeleid

Ons beloningsbeleid is in eerste instantie gericht op het bevorderen, aantrekken en behouden van goede gekwalificeerde medewerkers (zie functieprofielen). 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.

Daarnaast 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.

Het beloningsbeleid maakt onderdeel uit van het personeelsbeleid. In de opgestelde functieprofielen hebben we de eisen en competenties welke wij aan onze medewerkers / adviseurs stellen vastgelegd.

De verantwoordelijkheden m.b.t. personeelsbeleid en beloningsbeleid zijn vastgelegd in o.a. een procesbeschrijving.

Uitgangspunten beloningsbeleid

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

Het beloningssysteem dient aan de volgende punten te voldoen:

- Maatschappelijk verantwoord / gerechtvaardigd
- Klantbelang centraal
- Lange termijn doelstelling
- Transparant
- Voldoen aan wet- en regelgeving
- Maximering variabel inkomen
- Adviseur geeft te allen tijde passend advies
- Is van toepassing op alle medewerkers

Beschrijving functiewaardering

Binnen onze onderneming hanteren wij geen gestandaardiseerde salarisschalen en volgen ook geen cao. Iedereen heeft een vaste beloning die niet afhankelijk is van de behaalde omzet per klant.

Beschrijving beloning

De volgende beloningscomponenten komen voor binnen onze onderneming:

1. Salaris. Jaarlijks ontvangt men 8% vakantietoeslag. Jaarlijks kan een loonsverhoging plaatsvinden.
2. Onkostenvergoeding. Aan de buitendienst kan maandelijks een vaste onkostenvergoeding worden verstrekt en bestaan er vergoedingen voor zakelijke telefoonkosten, reiskosten en studiekosten. Hiervoor is een akkoord nodig van de directie.
3. Auto van de zaak. Aan een aantal (functie gebonden) medewerkers kan een auto van de zaak worden toegewezen door de directie. Afspraken hierover zijn vastgelegd in een separate overeenkomst "auto van de zaak".
4. Winstafhankelijke uitkering. Jaarlijks bestaat deze mogelijkheid, afhankelijk van de bedrijfsresultaten en persoonlijke prestatie (overall prestatie, niet omzet gebonden en vooraf geen criteria vastgelegd).



Beloningsmodel onderneming

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

Onze beloning bestaat uit de volgende mogelijkheden:

- Beloning o.b.v. vaste fee (door klant)
- Beloning o.b.v. urenverrekening (door klant)
- Beloning o.b.v. provisie (door aanbieder)
- Combinatie van bovenstaande beloningswijzen

Deze beloningsvormen worden kenbaar en transparant gemaakt aan de klant in ons dienstverleningsdocument. In geval van beloning door aanbieder (provisie) wordt de passendheid beoordeeld o.b.v. de geleverde inspanningen.

Risicobeheersing

Ons beloningsbeleid is te allen tijde gericht op het voorkomen van onzorgvuldige behandeling van klanten. Een onbeheerst beloningsbeleid kan gevolgen hebben voor onze onderneming m.b.t.:

- Continuïteit van onderneming
- Beheersbaarheid van personeelskosten
- Onzorgvuldige behandeling van de klantbelangen
- Verloop van personeel

Wij hebben een risicoanalyse (zie bijlage) gemaakt van ons beloningsbeleid, waarbij we de risico's inzichtelijk hebben gemaakt samen met de getroffen maatregelen welke zijn verwerkt in het beloningsbeleid. Deze analyse zal termijnlijks worden uitgevoerd.

Variabele beloning

Binnen onze onderneming hanteren wij de mogelijkheid van toekennen van een variabele beloning met als doelstelling om de motivatie en betrokkenheid te vergroten en de (uitzonderlijke) individuele en organisatie brede prestatie te belonen.

De variabele beloning is bij ons niet gemaximeerd maar is nooit een percentage van een provisie. Puur en alleen wordt een variabele beloning toegekend over de rechtstreekse beloning van klanten aan ons kantoor, die geen relatie heeft met de producten en/of aanbieders die worden geadviseerd. Wij onderschrijven dat hoe hoger het variabele inkomen is, hoe sterker de prikkel en risico's kunnen zijn. We houden in de beloning rekening met de kwaliteit van de omzet, gemaakte kosten en risico's en de lange termijn.

Ook is de variabele beloning binnen onze onderneming niet afhankelijk van een "alles of niets" commerciële doelstelling.

Het variabele inkomen wordt per definitie niet uitgekeerd als in strijd wordt gehandeld met de gestelde kwaliteit en gedragseisen. Ook beoordeelt de leidinggevende de redelijkheid van de variabele beloning in relatie tot de geleverde prestatie / bijdrage.

De prestatiecriteria zijn SMART (Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdgebonden) beschreven en houden rekening met de belangen van onderneming en klant.

Wij hanteren naast de financiële geen niet-financiële criteria.



Beoordeling en salarisverhoging

Jaarlijks houdt de leidinggevende een beoordelingsgesprek. Er worden afspraken en doelen gesteld. Deze doelen zijn SMART geformuleerd en te beïnvloeden door de medewerkers.

De volgende (prestatie)criteria worden meegewogen in beoordeling / salarisverhoging:

- Vakbekwaamheid /deskundigheid
- Flexibiliteit (geen 9 -5 mentaliteit)
- Kwaliteit adviezen
- Collegialiteit
- Commerciële resultaten (nieuwe productie, behoud, nazorg etc.)
- Commerciële adviesvaardigheid
- Zelfstandigheid
- Klantgerichtheid
- Motivatie

Naast de persoonlijke doelen spelen ook de ondernemingsdoelstellingen een rol in de beoordeling. Sturing op de kwaliteit van de dienstverlening staat bij ons hoog in het vaandel.

Transparantie beloningsbeleid

Ons beloningsbeleid is transparant en wordt o.a. gecommuniceerd in het dienstverleningsdocument.

Wij geven inzicht in het verband tussen beloningsbeleid en zorgvuldige klantenbehandeling (de klant centraal). Van een beheerst beloningsmodel gaan geen prikkels uit die kunnen leiden tot onverantwoorde risico's en onzorgvuldige behandeling van klanten.

In het dienstverleningsdocument vermelden we de tekst met de volgende strekking: *"Onze medewerkers worden grotendeels beloond op basis van een vast, marktconform salaris. Afhankelijk van de functie en beoordeling bestaat de mogelijkheid dat onze adviseurs een gedeeltelijke variabele beloning ontvangen. Wij sturen onze medewerkers aan op integer, zorgvuldig en klantgericht handelen waarbij de focus ligt op de belangen van klant en onze onderneming op lange termijn. De beoordeling op deze gedragseisen bepaalt zowel de hoogte van het vaste als het variabele inkomen van onze medewerkers."*

Evaluatie beloningsbeleid

Jaarlijks vindt door de verantwoordelijken een evaluatie plaats van het beloningsbeleid, waarbij de verschillende aspecten van het beloningsbeleid tegen het licht worden gehouden:

- Voldoet het beloningsbeleid nog aan de geformuleerd doelstellingen en uitgangspunten?
- Zijn er wijzingen in wet- en regelgeving welke consequenties hebben voor het beloningsbeleid?
- Hoe hebben de variabele beloningen zich afgelopen jaar ontwikkeld?
- Dienen prestatiecriteria herzien of uitgebreid te worden?
- Zijn er medewerkers in aanmerking gekomen voor winstuitkering en/of salarisverhoging? Waarop zijn deze gebaseerd?