

## **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 consument en niet nakomen van onze zorgplicht.

Daarnaast willen we met ons beloningsbeleid de focus leggen op de belangen van consumenten 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 (zie bijlagen) 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 en werkinstructies.

## **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/gerechvaardigd;
- klantbelang centraal;
- lange termijn doelstelling;
- transparant;
- eenvoudig;
- voldoen aan wet- en regelgeving;
- maximering variabel inkomen;
- adviseur geeft te allen tijde passend advies.

## **Beschrijving functiehuis /gebouw/waardering**

### **Functiewaardering**

- Functiebeschrijving (inclusief inschaling).
- Salarisstructuur. Deze bestaat uit vast salaris.
- Plannings-/ functionerings- /beoordelingsgesprek (beoordelingscyclus).

Het beloningsbeleid is van toepassing op personeel.

## **Beschrijving beloning**

De volgende beloningscomponenten komen voor binnen onze onderneming:

1. Salaris (vakantiegeld /dertiende maand). 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. De criteria hiervoor zijn vastgelegd in de paragraaf beoordeling en salarisverhoging.
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.
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 arbeidsovereenkomst/separate overeenkomst auto van de zaak/personeelgids.

## **Beloningsmodel onderneming**

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

Onze beloning bestaat uit de volgende mogelijkheden:

- beloning o.b.v. provisie (door aanbieder);
- beloning o.b.v. vaste fee (door consument);
- beloning o.b.v. urendeclaratie (door consument);
- combinatie van bovenstaande beloningswijzen.

Deze beloningsvormen worden kenbaar en transparant gemaakt aan de consument in ons dienstverleningsdocument. In geval van beloning door aanbieder (provisie) wordt de passendheid beoordeeld o.b.v. het vastgelegde inducementbeleid (minimum en maximum beloning) en/of dienstverleningsdocument. Het beloningsbeleid ligt in het verlengde van het verdienmodel van de onderneming.

## **Risicobeheersing**

Ons beloningsbeleid is te allen tijde gericht op het voorkomen van onzorgvuldige behandeling van consumenten. Een onjuist/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 jaarlijks worden uitgevoerd.

## **Beoordeling en salarisverhoging**

Jaarlijks houdt de leidinggevende een functionerings. Er worden afspraken en doelen gesteld. Deze doelen zijn SMART (Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdgebonden) geformuleerd en te beïnvloeden door de medewerkers.

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

- vakbekwaamheid /deskundigheid;
- flexibiliteit (geen 9 -5 mentaliteit);
- kwaliteit adviezen. Deze worden beoordeeld door interne audits/4 ogen principe;
- 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. 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 op onze website en dienstverleningsdocument/dienstenwijzer. 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 consument centraal). Van een beheerst beloningsmodel gaan geen prikkels uit die kunnen leiden tot onverantwoorde risico's en onzorgvuldige behandeling van consumenten.

### **Evaluatie beloningsbeleid**

Jaarlijks vindt door de verantwoordelijken een evaluatie plaats van het beloningsbeleid en wordt een risico analyse uitgevoerd, 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?
- Dienen prestatiecriteria herzien of uitgebreid te worden?
- Zijn er medewerkers in aanmerking gekomen voor winstuitkering en/of salarisverhoging? Waarop zijn deze gebaseerd?