

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 beloning geprikkeld worden tot onzorgvuldige 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 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.

Uitgangspunten beloningsbeleid

De volgende (algemene) uitgangspunten bij het opstellen van ons 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
- Klantbelang centraal
- Lange termijn doelstelling
- Transparant
- Eenvoudig
- Voldoen aan wet-en regelgeving
- Adviseur geeft te allen tijde passend advies

Beschrijving functiehuis/gebouw/waardering

Feitelijk niet van toepassing. Er geldt geen uniformiteit qua beloning, behoudens een tweetal medewerkers welke in hetzelfde 'loongebouw' zitten. Het beloningsbeleid is alleen van toepassing op het personeel in loondienst van de onderneming.

Beschrijving beloning

De volgende beloningscomponenten komen voor binnen onze onderneming:

- Salaris (incl. vakantiegeld). De beloningen zijn ons inziens marktconform. Dit salaris is onafhankelijk van het bedrijfsresultaat. Het bedrijfsresultaat kan natuurlijk wel reden zijn om in een bepaald jaar geen loonsverhoging door te voeren. Meestal worden de salarissen wel met een X percentage verhoogd jaarlijks.
- Onkostenvergoeding. De medewerkers ontvangen een reiskostenvergoeding binnen de fiscaal toegestane mogelijkheden voor zakelijk gereden kilometers. Ook bestaan er vergoedingen voor zakelijk gemaakte telefoonkosten en studiekosten. Hiervoor is uiteraard een akkoord nodig van de directie.
- Geen van onze medewerkers komt in aanmerking voor een variabele beloning. Alle medewerkers krijgen alleen een vast salaris.

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

Deze beloningsvormen worden kenbaar en transparant gemaakt aan de klant in ons dienstverleningsdocument. Ook vóór aanvang van onze werkzaamheden stellen wij een opdrachtbevestiging op waarin een opgave wordt gedaan van onze beloning. In geval van beloning door aanbieder (provisie) wordt de passendheid beoordeeld o.b.v. ons 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 klanten. 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 gemaakt en zijn tot de conclusie gekomen dat ons beleid goed wordt uitgevoerd en geen risico's met zich meebrengt.

Beoordeling en salarisverhoging

Jaarlijks houdt de leidinggevende een functioneringsgesprek. De samenwerking wordt geëvalueerd en besproken. Sturing op de kwaliteit van de dienstverlening staat bij ons kantoor hoog in het vaandel.

Transparantie beloningsbeleid

Ons beloningsbeleid is transparant en wordt o.a. gecommuniceerd op onze website.

Evaluatie beloningsbeleid

Jaarlijks vindt door de verantwoordelijken een evaluatie plaats van het beloningsbeleid en wordt een risicoanalyse uitgevoerd, waarbij de verschillende aspecten van het beloningsbeleid tegen het licht worden gehouden;

- Voldoet het beloningsbeleid nog aan de geformuleerde doelstellingen en uitgangspunten.
- Zijn er wijzigingen 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 een salarisverhoging. Waarop zijn deze gebaseerd.

NB Artikel 1:120 WFT is niet van toepassing