

Beloningsbeleid

Doel beloningsbeleid

Ons beloningsbeleid is in eerste instantie gericht op het behouden en aantrekken van goed gemotiveerde en gekwalificeerde medewerkers. We zullen voorkomen dat medewerkers door beloningen geprikkeld worden tot onzorgvuldig handelen. Het klantbelang staat altijd voorop. Het beloningsbeleid maakt onderdeel uit van het personeelsbeleid.

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 / gerechtvaardigd
- Klantbelang centraal
- Lange termijn doelstelling
- Transparant
- Eenvoudig
- Voldoen aan wet- en regelgeving
- Geen variabel inkomen
- Adviseur geeft te allen tijde passend advies

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. Afhankelijk van individueel presteren en eventuele afronding van aanvullende opleiding(en) kan jaarlijks een (periodieke) loonsverhoging plaatsvinden.
2. Wij kennen geen bonusregeling of variabel inkomen.
3. De medewerkers ontvangen vergoedingen voor zakelijke telefoonkosten en studiekosten. Hiervoor is een akkoord nodig van de directie.

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. urenvergoeding (door klant)

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. het vastgelegde inducementbeleid (minimum en maximum beloning) en/of dienstverleningsdocument.

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 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.

Variabele beloning

Binnen onze onderneming hanteren wij geen variabele beloning. Dit is helder en transparant.

Beoordeling en salarisverhoging

Jaarlijks houdt de leidinggevende een voortgangs- en beoordelingsgesprek. Er worden afspraken en persoonlijke 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:

- Vakbekwaamheid /deskundigheid
- Flexibiliteit (geen 9 -5 mentaliteit)
- Kwaliteit adviezen
- Collegialiteit
- Commerciële resultaten
- Zelfstandigheid
- Klantgerichtheid
- Motivatie

Transparantie beloningsbeleid

Ons beloningsbeleid is transparant en wordt o.a. gecommuniceerd op onze website en dienstverleningsdocument. 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 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: "Alle medewerkers van Van der Voet Assurantiën BV worden beloond op basis van een vast salaris. De beloning is daardoor niet afhankelijk van het behalen van een vooraf bepaalde omzet. Ook geen enkel geadviseerd financieel product heeft invloed op de beloning per medewerker."

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?
- Zijn er medewerkers in aanmerking gekomen salarisverhoging? Waarop zijn deze gebaseerd?