

## **Beloningsbeleid**

### **De Haan en Buis**

#### **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.

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.

#### **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;
- Langetermijndoelstelling;
- Transparant;
- Eenvoudig;
- Voldoen aan wet- en regelgeving;
- Maximering variabel inkomen;
- Adviseur geeft te allen tijde passend advies.

#### **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. Dit is ter beoordeling van de direct leidinggevende i.o.m. directie en is afhankelijk van het functioneren.
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. **Auto van de zaak** - Aan een aantal (functiegebonden) medewerkers kan een auto van de zaak worden toegewezen door de directie. Afspraken hierover zijn vastgelegd in arbeidsovereenkomst.

### **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)
- 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. het vastgelegde inducementbeleid (minimum- en maximumbeloning) 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 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.

### **Beoordeling en salarisverhoging:**

Periodiek houdt de leidinggevende i.c.m. de directeur een functionerings- en beoordelingsgesprek. Er worden afspraken en doelen gesteld. Deze doelen zijn i.o.m. de medewerkers geformuleerd en te beïnvloeden door de medewerkers. Resultaten van deze gesprekken worden bewaard in de personeelsdossiers.

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 / vier 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. 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.

Op onze website vermelden we de tekst met de volgende strekking: *“Onze medewerkers worden beloond op basis van een vast, marktconform salaris. 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 inkomen van onze medewerkers.”*

### **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 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?

### **Beloning medewerkers:**

Het gestelde in artikel 1:120 lid 2 Wft is niet op onze medewerkers van toepassing. Tevens worden er *geen* variabele beloningen uitgekeerd aan onze medewerkers.