

Beloningsbeleid Krediet & Advies

Doel Beloningsbeleid

Ons beloningsbeleid is in eerste instantie gericht op het bevorderen, aantrekken en behouden van goede (gekwaliceerde) 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 onzorgvuldig behandelen van de klant en niet nakomen van onze zorgplicht.

Daarnaast willen we met ons beleid 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 het opgestelde profiel hebben we de eisen en competenties welke wij aan onze medewerkers/adviseurs stellen vastgelegd.

Uitgangspunten beloningsbeleid

De volgende uitgangspunten bij het opstellen van ons beloningsbeleid worden gehanteerd.

- Eenvoudig
- Voldoen aan wet- en regelgeving
- Transparant
- Maatschappelijk verantwoord
- Klantbelang centraal

Beschrijving Beloning

De volgende beloningscomponenten komen voor binnen onze onderneming:

- Salaris. Deze beloning is afhankelijk van leeftijd, kennis en ervaring. Jaarlijks ontvangt men 8% vakantietoeslag. Jaarlijks kan een (loonsverhoging) plaatsvinden.
- Auto van de zaak. Aan een aantal (medewerkers) functiegebonden kan een auto van de zaak worden toegewezen door de directie. Afspraken hierover worden vastgelegd in een aparte overeenkomst.

Beloningsmodel onderneming

Onderneming handelt in het belang van de 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. combinatie van bovenstaande 2

Deze beloningsvorm wordt kenbaar en transparant gemaakt aan onze klant. In geval van beloning door aanbieder (provisie) wordt de passendheid beoordeeld o.b.v. het vastgestelde inducementbeleid (min. en max. beloning) of dienstverleningsdocument. Het beloningsbeleid ligt in het verlengde van het verdienmodel van de onderneming.

Risicobeheersing

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

- Continuïteit onderneming
- Onzorgvuldige behandeling van onze klanten

Wij hebben een analyse gemaakt van ons beloningsbeleid, waarbij we de risico's inzichtelijk hebben gemaakt samen met de getroffen maatregelen welke getroffen zijn verwerkt in het beloningsbeleid. De analyse gaat jaarlijks plaatsvinden.

Vaste toeslag

Binnen onze onderneming hanteren wij de mogelijkheid van toekennen van een vaste toeslag met als doelstelling om de motivatie en betrokkenheid te vergroten en de (uitzonderlijke) individuele en organisatiebrede prestatie te belonen.

De beloning heeft voornamelijk te maken met een toeslag indien een diploma is behaald. Wij hanteren geen variabel inkomen m.b.t. verkoop van individuele producten en houden in de beloning rekening met de kwaliteit van de omzet, derhalve is de vaste toeslag binnen onze onderneming niet afhankelijk van een alles of niets doelstelling.

De vaste toeslag wordt per definitie niet uitgekeerd als in strijd wordt gehandeld met de gestelde kwaliteit en gedragseisen. De leidinggevende ziet hierop toe door o.a. het 4 ogen principe.

Beoordeling en (eventuele) salarisverhoging

Jaarlijks houdt de leidinggevende een functioneringsgesprek.

Er worden afspraken en doelen gesteld. Deze doelen zijn specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch en tijdgebonden.

De volgende criteria worden meegewogen in de beoordeling:

- Vakbekwaamheid
- Flexibiliteit
- Kwaliteit adviezen. Beoordeeld door 4 ogen principe
- Collegialiteit
- Commerciële resultaten
- Adviesvaardigheid
- Klantgerichtheid
- Motivatie

Waarbij wij kwaliteit advies, vakbekwaamheid en klantgerichtheid extra hoog opnemen.

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. Van ons beloningsmodel gaan geen prikkels uit die kunnen leiden tot onverantwoorde risico's en onzorgvuldige behandeling van onze klanten.

In het dienstverleningsdocument en/of onze website vermelden we de tekst inzake een transparant beloningsbeleid:

Onze medewerkers worden beloond op basis van een vast salaris. Afhankelijk van de functie en diploma bestaat de mogelijkheid dat onze medewerkers een extra toeslag 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.

Evaluatie beloningsbeleid

Jaarlijks zal er een evaluatie plaatsvinden van het beloningsbeleid door de verantwoordelijken, en zal er een risicoanalyse worden uitgevoerd. Hierbij zullen wij een aantal aspecten beoordelen:

- 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 beloningen zich ontwikkeld?
- Dienen enkele criteria herzien of uitgebreid te worden?
- Zijn er medewerkers in aanmerking gekomen voor een wijziging in inkomen, en waarop is dit gebaseerd?