

Beloningsbeleid

Doelstelling

Wij streven naar een duurzame relatie met onze klanten. Om dit te realiseren is het van belang dat wij de lange termijn belangen van onze klanten centraal stellen in onze dienstverlening. Hiervoor dienen wij goed opgeleide en gemotiveerde medewerkers aan onze onderneming te binden.

Ons beloningsbeleid is erop gericht om de juiste medewerkers aan ons bedrijf te binden en te stimuleren invulling te geven aan onze ondernemingsdoelstellingen en ongewenst gedrag, als gevolg van ons beloningsbeleid, tegen te gaan.

Ons beloningsbeleid is zodanig vastgelegd dat het alle stakeholders van onze onderneming in staat stelt om zich een oordeel te vormen over het door ons gehanteerde beloningsbeleid.

Het beloningsbeleid geeft inzicht in:

- De te volgen procedure met betrekking tot de opzet van het beloningsbeleid
- De verantwoordelijkheden
- Het periodiek evalueren en aanpassen van ons beloningsbeleid

Onze dienstverlening aan klanten geschiedt enerzijds op basis van directe beloning door middel van een vooraf overeengekomen tarief (fixed fee), uurtarief of abonnement. Anderzijds worden wij beloond op basis van provisie. Als een klant hierom verzoekt, dan maken wij deze provisie bekend. De provisie is altijd afhankelijk van het afsluiten van een financieel product.

Risicoanalyse

Wij hebben een risicoanalyse opgesteld om na te gaan in welke onderdelen van onze onderneming wij het risico lopen op onzorgvuldige behandeling van onze klanten, als gevolg van het door ons gehanteerde beloningsbeleid. Risico's die mogelijk kunnen ontstaan zijn:

- Het risico van productpushing indien een variabele beloning over de omzet wordt toegekend;
- Het risico dat medewerkers bij een 'alles of niets' doelstelling onverantwoorde risico's nemen;
- Het risico dat medewerkers onvoldoende aandacht schenken aan de afwikkeling van zaken, indien een 13^e maand afhankelijk is van de gerealiseerde bedrijfswinst;
- Het risico van onzorgvuldige behandeling van klanten bij een hoge variabele beloning;
- Het risico dat beleggingsproducten of producten met een beleggingscomponent worden geadviseerd waarbij onvoldoende aandacht is voor de duurzaamheidsrisico's.

Daar waar in de risicoanalyse risico's zijn geïdentificeerd, hebben wij beheersingsmaatregelen getroffen om de risico's zodanig te beheersen dat een zorgvuldige dienstverlening aan klanten kan worden gewaarborgd.

Beloningsvormen

Binnen onze onderneming kennen wij verschillende vormen van beloning, te weten:

- Een marktconform vast salaris, afhankelijk van functie, kennis en ervaring;
- Vakantiegeld; 8% van het vaste salaris op jaarbasis;
- Een provisie/bonusregeling; aan sommige medewerkers kan een provisie/bonusregeling worden toegezegd. Een dergelijke provisie/bonusregeling is altijd voor tenminste 50% afhankelijk van niet-financiële criteria;
- Onkostenvergoedingen; dit is een vergoeding voor gemaakte onkosten door de medewerker en staat los van iedere prestatie;
- Auto van de zaak; afhankelijk van de functie is het mogelijk dat een medewerker een auto van de zaak kan worden toegewezen. De toekenning hiervan is niet afhankelijk van door de medewerker beïnvloedbare prestaties.

Het is medewerkers van onze onderneming niet toegestaan geld, geschenken of andere op geld waardeerbare diensten van relaties te ontvangen, zonder uitdrukkelijke toestemming van de directie.

Met een commercieel medewerker kan een provisie/bonusregeling worden overeengekomen. De variabele beloning is afhankelijk van de volgende criteria:

- aanwezige vakbekwaamheid;
- kwaliteit van de ingediende adviesdossiers (dossier in één keer goed);
- adviseren van duurzame producten;
- gemeten klanttevredenheid;
- ontvangen klachten;
- behandeltermijnen van klantvragen;
- stand van de beheerde portefeuille;
- gerealiseerde omzet.

Voor niet commerciële medewerkers geldt dat tijdens het jaarlijkse beoordelingsgesprek wordt vastgesteld hoe de betreffende medewerker heeft gepresteerd ten opzichte van de overeengekomen doelstellingen en welke variabele beloning hieraan wordt toegekend. Tevens worden in dit gesprek de doelstellingen voor het komende jaar geformuleerd.

Wij hebben altijd de mogelijkheid om de betaalde variabele beloning terug te vorderen indien achteraf blijkt dat de betrokken medewerker niet heeft voldaan aan passende normen inzake bekwaamheid, zich niet correct heeft gedragen of verantwoordelijk was voor gedragingen waardoor de positie van de onderneming aanmerkelijk is verslechterd.

Beloningsbeleid

Wij belonen onze medewerkers en andere natuurlijke personen die onder onze verantwoordelijkheid financiële diensten verrichten zodanig dat als gevolg van het door ons gehanteerde beloningsbeleid onzorgvuldige beloning van klanten wordt voorkomen. Bij de invulling van de beloning van onze medewerkers hanteren wij de volgende uitgangspunten:

- Wij geven een marktconform salaris om goed gekwalificeerde medewerkers aan onze onderneming te kunnen binden en te behouden;

- Ons beloningsbeleid is zodanig ingericht dat het stimuleert om de belangen van de klant op de lange termijn centraal te stellen;
- Ons beloningsbeleid is zodanig ingericht dat het voorkomt dat beleggingsproducten of producten met een beleggingscomponent worden afgesloten waarbij onvoldoende aandacht is voor de duurzaamheidsrisico's;
- Ons beloningsbeleid is zodanig ingericht dat het bedrijfseconomisch en commercieel verantwoord is;
- Eventuele variabele beloning wordt vastgesteld aan de hand van objectief meetbare prestaties;
- Daar waar uit onze risicoanalyse blijkt dat er mogelijk onzorgvuldige behandeling van klanten plaats kan vinden als gevolg van het door ons gehanteerde beloningsbeleid, nemen wij passende maatregelen om dit risico te beheersen.

Evaluatie

Het beloningsbeleid is vastgesteld onder verantwoordelijkheid van de directie. De directie voert periodiek en bij aanpassingen van het beloningsbeleid de risicoanalyse opnieuw uit en evalueert aan de hand hiervan het beloningsbeleid op eventuele ongewenste effecten.