

Waarom een beheerst beloningsbeleid?

Het Bbb (beheerst beloningsbeleid) is opnieuw een (wettelijke) maatregel die financiële ondernemingen moet bewegen tot een cultuuromslag waarbij de klant zorgvuldig wordt behandeld en (het belang van) de klant daadwerkelijk centraal staat. Op grond van de Wft zijn financiële ondernemingen al verplicht om klanten zorgvuldig te behandelen. Denk aan de diverse (precontractuele) informatieverplichtingen en het ken-uw-klant-principe (klantadviesregels). Een logisch vervolg hierop is het reguleren van interne beloningsprikkel. Die kunnen immers dezelfde ongewenste effecten hebben als onjuiste (externe) provisieprikkel.

De uitgangspunten verplichtigen beloningsbeleid

De volgende (algemene) uitgangspunten bij het opstellen van onze beloningsbeleid worden gehanteerd.

Het beloningssysteem voldoen aan wet- en regelgeving en de volgende punten te voldoen:

- Marktconform i.v.m. aantrekken en behouden van goed gekwalificeerd personeel
- Maatschappelijk verantwoord / gerechtvaardigd
- Klantbelang staat centraal en voldoet aan een lange termijn doelstelling
- Eenvoudig en transparant zodat de adviseur altijd een passend advies geeft.

Beschrijving waardering

Binnen onze onderneming hanteren wij voor ons beloningsbeleid een passende beloning behorende bij de functie, leeftijd en ervaring.

Functiewaardering

1. Functiebeschrijvingen. (zie handboek en taakomschrijving op gespreksformulieren)
2. Salarisstructuur. Deze bestaat uit de volgende componenten welke in de volgende paragraaf worden uitgewerkt: Vast salarisinkomen - onkostenvergoeding - auto van de zaak.
3. Functionerings- en beoordelingsgesprekken (beoordelingscyclus)

In de “arbeidsovereenkomst” staan de eventueel aanvullende / secundaire arbeidsvoorwaarden beschreven. Waarmee het beloningsbeleid van toepassing is op het personeel van ons.

Beschrijving beloningsmodel personeel & onderneming

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 afhankelijk van de individuele prestaties en/of inzet.
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.

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 beloningswijzen

Deze beloningsvormen worden kenbaar en transparant gemaakt aan de klant in ons dienstverleningsdocument (ook bij de schadeverzekeringen).

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

Jaarlijks houdt de leidinggevende een functionerings- en beoordelingsgesprek. Er worden afspraken en doelen gesteld. De volgende (prestatie)criteria worden meegewogen in beoordeling / salarisverhoging / promotie:

Vakbekwaamheid /deskundigheid	Commerciële resultaten ***
Flexibiliteit *	Commerciële adviesvaardigheid
Kwaliteit adviezen **	Zelfstandigheid
Collegialiteit;	Klantgerichtheid & motivatie

* Geen 9 - 5 mentaliteit.

** Deze worden beoordeeld door interne audits / 4 ogen principe.

*** Nieuwe productie, behoud, nazorg etc.

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 & evaluatie van het beloningsbeleid

Ons beloningsbeleid is transparant en wordt o.a. gecommuniceerd op onze website en dienstverleningsdocumenten (schade, risico's afdekken, vermogen en hypotheekvraag).

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.

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 mede het vaste inkomen van onze medewerkers."

Regelmatig 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?
- Dienen prestatiecriteria herzien of uitgebreid te worden?
- Zijn er medewerkers in aanmerking gekomen voor winstuitkering en/ofsalarisverhoging? Waarop zijn deze gebaseerd?