

## **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. Ons beloningsbeleid bestaat uit vast inkomen.

## **Uitgangspunten beloningsbeleid**

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
- Adviseur geeft te allen tijde passend advies

## **Beschrijving beloning**

De volgende beloningscomponenten komen voor binnen onze onderneming:

1. Salaris met jaarlijks 8 % vakantietoeslag. Deze beloningen zijn marktconform. Inschaling is o.a. afhankelijk van leeftijd, kennis en ervaring, presteren en eventuele afronding van aanvullende opleiding(en). Jaarlijks kan een loonsverhoging plaatsvinden.
2. Onkostenvergoeding. De medewerkers ontvangen een reiskostenvergoeding binnen fiscaal toegestane mogelijkheden. Ook bestaan er vergoedingen voor studiekosten en eventuele andere zakelijke onkostenvergoeding. 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)
- Combinatie van bovenstaande beloningswijzen

Deze beloningsvormen worden kenbaar en transparant gemaakt aan de klant in ons dienstverleningsdocument. De klant weet van te voren welke beloning en eventueel welke bedrag de klant zelf moet betalen. Het is nooit een verrassing voor de klant welke vergoeding de klant moet betalen en weet van te voren als de klant een opdracht aan ons geeft.

## **Risicobeheersing**

Wij hebben gekozen voor een vaste salaris en periodieke loonsverhoging als de medewerker aan hierboven criteria voldoen.

## **Variabelebeloning**

In ons bedrijf kennen wij geen variabele beloningen.

## **Beoordeling en salarisverhoging**

Jaarlijks houdt de leidinggevende een plannings-, functionerings- en beoordelingsgesprek gehouden.

De volgende (prestatie)criteria worden meegewogen in beoordeling / salarisverhoging / promotie:

- Vakbekwaamheid / deskundigheid
- Flexibiliteit (geen 9-5 mentaliteit)
- Kwaliteit adviezen. Deze worden beoordeeld door 4 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 en dienstverleningsdocument. Naast de vermelding van de wijze van beloning van onze dienstverlening geven wij ook aan hoe onze medewerkers worden beloond.