

Informatie over ons beloningsbeleid

Doel beloningsbeleid:

Ons beloningsbeleid is in eerste instantie gericht op het bevorderen, aantrekken en behouden van goed 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 het 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 er een gezonde, stimulerende werking moeten uitgaan van het gehanteerde beloningsbeleid. Het beloningsbeleid maakt onderdeel uit van het personeelsbeleid. In de opgestelde functieprofielen hebben we de eisen en competenties die wij aan onze medewerkers/adviseurs stellen, vastgelegd.

Uitgangspunten beloningsbeleid:

De volgende (algemene) uitgangspunten bij het opstellen van ons beloningsbeleid worden gehanteerd. Het beloningssysteem dient aan de volgende punten te voldoen:

- Marktconform i.v.m. het aantrekken en behouden van goed gekwalificeerd personeel;
- Maatschappelijk verantwoord/gerechtvaardigd;
- Klantbelang centraal;
- Langetermijndoelstelling;
- Transparant;
- Eenvoudig;
- Voldoen aan wet- en regelgeving;
- De 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 in overleg met de directie en is afhankelijk van het functioneren.
2. **Onkostenvergoeding/ belastingvrije vergoeding.** De medewerkers ontvangen een reiskostenvergoeding binnen de fiscaal toegestane mogelijkheden. Ook bestaan er vergoedingen voor zakelijke telefoonkosten en studiekosten. Hiervoor is akkoord nodig van de directie. Aan de buitendienst wordt maandelijks een vaste onkostenvergoeding verstrekt.
3. **Auto van de zaak.** Aan een aantal (functie gebonden) medewerkers kan een auto van de zaak worden toegewezen door de directie. Afspraken hierover zijn vastgelegd in de desbetreffende arbeidsovereenkomst.
4. **Pensioenregeling.** De medewerkers ontvangen een vaste bijdrage van 50% van de te betalen premie voor het op te bouwen premiepensioen.

Beloningsmodel onderneming

Onze onderneming handelt altijd in het belang van de klant en zal passende adviezen verstrekken. Wij adviseren en bemiddelen volledig onafhankelijk en objectief. Onze beloning bestaat uit de volgende mogelijkheden:

- Beloning op basis van provisie (door aanbieder schadeverzekeringen)
- Beloning op basis van een vaste fee (door klant)
- Beloning op basis van urendeclaratie (door klant)
- Een combinatie van bovenstaande beloningswijzen

Deze beloningsvormen worden kenbaar en transparant gemaakt aan de klant in onze dienstenwijzer en dienstverleningsdocumenten. Alle beloningen worden getoetst aan het principe dat de beloning niet kennelijk onredelijk mag zijn. Het interne 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 of onbeheerst beloningsbeleid kan gevolgen hebben voor onze onderneming met betrekking tot:

- Continuïteit van de onderneming
- Beheersbaarheid van personeelskosten
- Onzorgvuldige behandeling van klantbelangen
- Verloop van personeel

Beloning en salarisverhoging:

Jaarlijks houdt de leidinggevende een functioneringsgesprek (december) en een beoordelingsgesprek (mei). Er worden afspraken en doelen gesteld. Deze doelen worden in overleg met de medewerkers geformuleerd en zijn door hen te beïnvloeden. Resultaten van de gesprekken worden bewaard in de personeelsdossiers. De volgende (prestatie)criteria worden meegenomen in de beoordeling, salarisverhoging of promotie. Daarnaast wordt voor de bepaling van de eventuele salarisverhoging gebruikgemaakt van salarisindicatoren opgesteld door DFO (Dienstverlening voor Financiële Ondernemers):

- Vakbekwaamheid/deskundigheid waarborgen door het behalen van de vereiste WFT-diploma's en het up-to-date houden hiervan met Permanente Educatie;
- Flexibiliteit, gerealiseerd door het aantal wekelijkse afspraken, inclusief minimaal twee avondafspraken;
- Kwaliteit van adviezen, beoordeeld middels interne audits, met een minimum van 10% controle per jaar;
- Adviesvaardigheid, het vermogen van de adviseur om zelfstandig nieuwe klanten aan het kantoor te binden en of er eventuele klachten zijn;
- Klantgerichtheid, waarbij het belang van de klant vooropstaat. Dit wordt beoordeeld aan de hand van weekrapporten en/of adviesrapporten;
- Zelfstandigheid, beoordeeld aan de hand van adviesrapporten om vast te stellen of de adviseur in staat is de klant volledig zelfstandig op de juiste wijze te adviseren.

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.

Evaluatie beloningsbeleid:

Jaarlijks wordt door de verantwoordelijke een evaluatie van het beloningsbeleid uitgevoerd, waarbij een risicoanalyse wordt gemaakt. Hierbij worden de verschillende aspecten van het beloningsbeleid tegen het licht gehouden:

- Voldoet het beloningsbeleid nog aan de geformuleerde doelstellingen en uitgangspunten?
- Zijn er wijzigingen in wet- en regelgeving die consequenties hebben voor het beloningsbeleid?
- Dienen prestatiecriteria te worden herzien of uitgebreid?
- Zijn er medewerkers in aanmerking gekomen voor winstuitkering en/of salarisverhoging? Waarop zijn deze gebaseerd?

Beloning medewerkers:

Onderstaande tekst is opgenomen op de site www.vanekeren.nl

Onze medewerkers worden beloond op basis van een vast en marktconform salaris. Wij sturen onze medewerkers aan op integer, zorgvuldig en klantgericht handelen, waarbij de focus ligt op de belangen van de klant en de lange termijnbelangen van onze onderneming.