

Beheerst beloningsbeleid

BEHEERST BELONINGSBELEID

Beheerst beloningsbeleid is belangrijk bij het streven naar een bedrijfscultuur waarbij het klantbelang centraal staat. Als toezichthouder ziet de AFM erop toe dat van het beloningsbeleid van financiële ondernemingen geen perverse prikkels uitgaan.

Om uitvoering te geven aan beheerst beloningsbeleid hebben wij een procedure opgesteld die dit moet waarborgen. Daarnaast monitoren we jaarlijks (middels de Procesbeschrijving Beheerst Beloningsbeleid) of de werkelijkheid nog in overeenstemming is met het gewenste beheerst beloningsbeleid.

Om tot dit beheerst beloningsbeleid te komen stelt de AFM een stappenplan voor. De omschrijving van het door ons toegepaste stappenplan met daarbij de noodzakelijke analyse, vastlegging en procedures vindt u in dit document.

Inhoudsopgave:

1. Risicoanalyse
2. Schriftelijke vastlegging van het beleid
3. Maatregelen en procedures ter voorkoming van de risico's
4. Openbaarmaking van het beleid

1. Risicoanalyse

Welke soorten beloningen zijn mogelijk?

De beloning van onze vaste medewerkers bestaat uit salaris, 8% vakantiegeld en eventueel een onkostenvergoeding. In ons beloningsbeleid gaan wij uit van marktconforme salarissen; dit wordt periodiek getoetst aan in de branche beschikbare benchmarkgegevens. Het salaris wordt vastgesteld op basis van opleiding en ervaring.

De beloning voor de freelancers is een vast verrichtingstarief over de advies en bemiddelingskosten die in rekening gebracht worden bij onze relaties en voor schade verzekeringen een vast uur tarief.

Op basis van welke prestatiecriteria wordt het verrichtingstarief verhoogd?

Het verrichtingstarief blijven gedurende de overeenkomsten vast staan. De freelancers zullen ten alle tijden hun diploma's up to date moeten houden voor het vakgebied waarin men adviseert.

Hoe zit de variabele beloning in elkaar?

Binnen ons bedrijf worden geen variabele beloningen uitbetaald en zal altijd een verrichtingstarief zijn of een uur tarief zoals eerder aangegeven zijn.

Als de beloning ongewenste effecten heeft op de behandeling van klanten, kan er dan tussentijds worden bijgestuurd? Voorbeeld: Een medewerker genereert een hoge omzet, maar er worden ook veel klachten over hem ontvangen. Is de beloning dan nog wel terecht?

Bij elk advies wordt er overlegd en gecontroleerd voordat er een aanvraag doorgestuurd wordt. Mochten er klachten zijn dan wordt dit meteen besproken met de adviseur en kunnen we de samenwerking stopzetten.

Worden de adviezen op passendheid (steekproefsgewijs) getoetst?

Elk advies wordt gecontroleerd en besproken met de beleidsbepaler die verantwoordelijk is voor de aanvraag en administratieve afwikkeling en hiertoe ook bevoegd is.

Zijn er andere beheersmaatregelen die onzorgvuldige klantbehandeling kunnen voorkomen?

Voor alle financieel complexe adviezen is een inventarisatie formulier die actief wordt toegepast. Daarnaast hebben alle freelancers onze code van integriteit ondertekend en de bijbehorende eed afgelegd. De toepassing van deze gedragscode wordt ook nageleefd.

Zijn er binnen de onderneming typen functies die meer risico's met zich mee brengen?

Een freelancer brengt mogelijk meer risico's met zich mee. Maar door alle genoemde maatregelen en processen die hierboven zijn genoemd, trachten we dit risico zo veel mogelijk te beperken.

2. Schriftelijke vastlegging van het beleid

Elke financiële dienstverlener moet beschikken over een beheerst beloningsbeleid. Het beleid moet schriftelijk worden vastgelegd en vervolgens actueel worden gehouden. Dit beleid moet voorkomen dat de manier van belonen van onze medewerkers leidt tot onzorgvuldige klantbehandeling. Het beloningsbeleid en de regels die ervoor gelden zijn van toepassing op alle medewerkers, inclusief bestuurders, uitzendkrachten en freelancers. Een beloningsbeleid kan pas beheerst zijn als in het beleid voldoende beheersmaatregelen tegenover de prikkels zijn genomen.

Tegenover risico's op onzorgvuldige klantbehandeling moeten beheersmaatregelen worden genomen. Hoe meer risico, hoe intensiever de maatregelen moeten zijn om daadwerkelijke onzorgvuldige klantbehandeling tegen te gaan. Als deze toch dreigt plaats te vinden, moet tijdig worden ingegrepen.

Het doel van het beloningsbeleid

Het doel van ons beloningsbeleid is erop gericht om ervoor te zorgen dat er in de beloning van onze Vaste krachten en freelancers geen perverse financiële prikkels zijn waardoor zij de belangen van onze relaties zouden kunnen schaden. Met dit beloningsbeleid stimuleren wij dat alle werkzaamheden plaatsvinden in het belang van de relatie en beschouwen wij het als onwenselijk dat er adviezen gegeven zouden worden om alleen de omzet dan wel het inkomen te verhogen.

Uitgangspunten beloningsbeleid

Bij het opstellen van het beloningsbeleid zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- Marktconforme beloning, met het oog op het aantrekken en behouden van goed gekwalificeerde medewerkers
- Maatschappelijk verantwoorde en/of gerechtvaardigde beloning
- Klantbelang staat centraal
- Lange termijn doelstellingen
- Transparant en eenvoudig
- Voldoen aan wet- en regelgeving
- Adviseur geeft te allen tijde passend advies

Waaruit bestaat de beloning?

De beloning bestaat uit een vast uur tarief of een verrichtingstarief.

De passendheid van het beleid binnen de bedrijfsvoering van de onderneming

Het beloningsbeleid sluit aan bij de gedragseisen die de onderneming heeft opgesteld. De freelanceovereenkomsten zijn in lijn met het beloningsbeleid en het doel en het beloningsbeleid keert jaarlijks terug in de jaarlijkse evaluatie met de freelancers.

Voor wie geldt het beleid?

Het Beheerst Beloningsbeleid is van toepassing voor alle vaste medewerkers en freelancers die binnen hun vakgebied mag en kan adviseren.

Wie is verantwoordelijk voor het opstellen, toepassen en evalueren van het beloningsbeleid?

De directie is ervoor verantwoordelijk dat het beleid dynamisch is en op gezette tijden geëvalueerd en zo nodig aangepast wordt. Ons bedrijf kiest er al langere tijd voor om het beloningsbeleid zoals nu is vastgelegd uit te voeren. Het beloningsbeleid zal indien nodig geëvalueerd worden. Dit gebeurt bijvoorbeeld in geval van overname van andere bedrijven, wijzigende wet- en regelgeving of een forse maatschappelijke discussie voor wat betreft beloningen.

3. Maatregelen en procedures ter voorkoming van de risico's

Procedures die we volgen en maatregelen die we kunnen treffen bestaan onder andere uit:

- Vierogenprincipe
- Toepassen en controleren van het gebruik van checklijsten
- Individuele gesprekken met medewerkers
- Inhouding van de vergoeding
- Schorsing of beëindiging van de samenwerking

Dit is in het separate document 'Procesbeschrijving Beheerst Beloningsbeleid' vastgelegd.

4. Openbaarmaking

Op onze website (goossensfd.nl) is onze 'Procesbeschrijving Beheerst Beloningsbeleid' te downloaden. Verder is in onze dienstenwijzer een beknopte samenvatting van dit beheerste beloningsbeleid opgenomen. Ook de dienstenwijzer is op onze website te vinden. De stukken behorende bij het Beheerst Beloningsbeleid worden centraal samengebracht. Deze stukken liggen ter inzage gereed voor de toezichthouder