

Beloningsbeleid



Januari 2012

Inhoudsopgave

Inleiding	2
Doel beloningsbeleid	3
Uitgangspunten beloningsbeleid	3
Inschaling en beschrijving beloning	3
Beloningsmodel onderneming	4
Risicobeheersing	4
Variabele beloning	5
Beoordeling en salarisverhoging	5
Transparantie beloningsbeleid	6
Evaluatie beloningsbeleid	6
Risicoanalyse / controle beheerst beloningsbeleid	7

Inleiding

In januari 2007 is de Wet op het financieel toezicht (Wft) in werking getreden. De Wft stelt strenge eisen aan financiële dienstverleners. De consument moet onder andere kunnen vertrouwen op een integere en beheerste bedrijfsvoering van financiële dienstverleners en dat medewerkers werkzaam bij financiële dienstverleners voldoen aan de integriteits- betrouwbaarheid- en deskundigheidstoets.

Dit beloningsbeleid heeft tot doel om te beschrijven op welke wijze DGA Financieel Adviseurs b.v. (DGA) invulling geeft aan de eisen die aan financiële dienstverleners op dit gebied worden gesteld.

DGA valt onder toezicht van de Autoriteit Financiële Markten (AFM).

Doel beloningsbeleid

Ons beloningsbeleid is gericht op het bevorderen, aantrekken en behouden van goed gekwalificeerde medewerkers, binnen een beheerste en integere bedrijfsvoering en gericht op de lange termijn.

Medewerkers mogen niet door beloningen geprikkeld worden tot het onzorgvuldig behandelen van onze (potentiële) klanten en het niet nakomen van onze zorgplicht.

Met ons beloningsbeleid leggen we nadrukkelijk de focus op de belangen van onze klanten en onze onderneming, op de langere termijn.

Het gehanteerde beloningsbeleid moet leiden tot een gezonde werking.

Het beloningsbeleid maakt onderdeel uit van het personeelsbeleid en is van toepassing op het personeel en directie van DGA Financieel Adviseurs.

Uitgangspunten beloningsbeleid

Bij het opstellen van ons beloningsbeleid hebben we de volgende (algemene) uitgangspunten gehanteerd, waaraan de beloning minimaal dient te voldoen:

- Marktconform, waarmee goed gekwalificeerde medewerkers kunnen worden aangetrokken en behouden
- (Maatschappelijk) verantwoord en gerechtvaardigd
- Het klantbelang moet centraal staan
- Gericht op de lange termijn
- Transparant
- Eenvoudig
- Relevante wet- en regelgeving
- Het maximaleren van variabel inkomen, waarmee verkeerde prikkels worden voorkomen en de adviseur altijd een passend advies geeft.

Inschaling en beschrijving beloning

Om de beloning per medewerker te kunnen inschalen, bekijken we welke beloning er wordt betaald bij vergelijkbare functies binnen de branche. Daarbij wordt onder andere rekening gehouden met leeftijd, kennis en ervaring van de betreffende medewerker. Op deze wijze komt een weloverwogen en marktconforme beloning tot stand.

De volgende beloningscomponenten komen voor binnen onze onderneming:

1. Een maandelijks vast salaris en jaarlijks 8% vakantietoeslag.
2. Drie van de vijf buitendienst adviseurs kunnen afhankelijk van de individuele prestaties maandelijks een variabele beloning ontvangen. De criteria hiervoor zijn vastgelegd in de paragraaf variabele beloning.
3. Eventueel, afhankelijk van de resultaten van de gehele onderneming, een winstafhankelijke uitkering. Deze uitkering is niet vastgelegd in de arbeidsovereenkomsten en is in principe niet hoger dan een maandsalaris.
4. Onkostenvergoeding. De medewerkers ontvangen een reiskostenvergoeding binnen de fiscaal toegestane mogelijkheden. Daarnaast bestaan er, na akkoord van de directie, vergoedingen voor zakelijke telefoonkosten en studiekosten. Aan de buitendienst kan maandelijks een vaste onkostenvergoeding verstrekt worden.
5. Auto van de zaak. Aan medewerkers kan, op basis van de functie, een auto van de zaak worden toegewezen door de directie. De keuze van het merk en type wordt bepaald door de directie en moet passend zijn bij de functie.

Beloningsmodel onderneming

Onze onderneming handelt altijd in het belang van onze klant, 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 vergoeding (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. In geval van beloning door de aanbieder (provisie) wordt de passendheid beoordeeld o.b.v. het vastgelegde inducementbeleid (minimum en maximum beloning). Het beloningsbeleid maakt onderdeel uit van het verdienmodel van de onderneming.

Risicobeheersing

Ons beloningsbeleid is te allen tijde gericht op het voorkomen van onzorgvuldige behandeling van klanten. Een onjuist resp. onbeheerst beloningsbeleid kan gevolgen hebben voor onze onderneming m.b.t.:

- De continuïteit
- Beheersbaarheid van personeelskosten
- Onzorgvuldige behandeling van de klantbelangen
- Verloop van personeel

Wij hebben een risicoanalyse gemaakt van ons beloningsbeleid, zie bladzijde 7.

Variabele beloning

Binnen onze onderneming hanteren wij de mogelijkheid van het toekennen van een variabele beloning, met als doelstelling om de motivatie en betrokkenheid te vergroten en de individuele en organisatiebrede prestatie te belonen.

De variabele beloning is bij ons gemaximeerd tot maximaal 50% van het jaarinkomen. Wij onderschrijven dat hoe hoger het variabele inkomen is, hoe sterker de prikkel en risico's kunnen zijn en houden in de beloning rekening met de kwaliteit van de omzet, gemaakte kosten en risico's op lange termijn. Met betrekking tot de financiële criteria hanteren wij vaste provisiepercentages of vaste bedragen onafhankelijk van product en/of aanbieder. Ook is de variabele beloning binnen onze onderneming niet afhankelijk van een "alles of niets" commerciële doelstelling.

Het variabele inkomen wordt per definitie niet uitgekeerd als in strijd wordt gehandeld met de gestelde kwaliteit en gedragseisen. De leidinggevende ziet hierop toe door o.a. een systeem van kwaliteitsborging via het 4-ogen principe. Ook beoordeelt hij de redelijkheid van de variabele beloning in relatie tot de geleverde prestatie / bijdrage.

De prestatiecriteria zijn SMART (Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdgebonden) beschreven en houden rekening met de belangen van onderneming en klant.

Wij hanteren naast de financiële ook niet-financiële criteria. Deze worden in de volgende paragraaf benoemd.

Beoordeling en salarisverhoging

Periodiek houdt de leidinggevende een functionerings- en beoordelingsgesprek. Er worden dan afspraken en doelen gesteld. Deze doelen zijn SMART (Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdgebonden) geformuleerd en te beïnvloeden door de medewerkers. Daarnaast heeft de leidinggevende ook periodiek gesprekken met de medewerkers over het functioneren en de voortgang van de gemaakte afspraken en doelen.

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

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

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.

Evaluatie beloningsbeleid

Periodiek resp. indien hiertoe aanleiding is, 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 salarisverhoging? Waarop zijn deze gebaseerd?

Risicoanalyse /controle beheerst beloningsbeleid

1. Is de verhouding vast /variabel inkomen gemaximeerd en in balans?

Ja.

DGA Financieel Adviseurs onderschrijft dat hoe hoger het variabel inkomen is, hoe sterker de prikkel en risico's kunnen zijn. Om deze prikkel en risico's te voorkomen, is het variabele inkomen beperkt tot een maximum en zijn er strikte regels aan verbonden. Hierop wordt streng toegezien door de leidinggevende. Dit om te voorkomen dat er geen passende adviezen worden gegeven, klanten onzorgvuldig worden behandeld en om te voorkomen dat omzet wordt gekozen boven kwaliteit.

Door de steeds efficiëntere werkwijze, waarbij we de personeelskosten zo laag mogelijk willen houden, is er een gezonde verhouding tussen uitgaven en inkomsten.

Beheersmaatregelen:

- Duidelijke en schriftelijk vastgelegde afspraken met medewerkers over de voorwaarden bij het variabele inkomen.
- Strenge controle op naleving van bovengenoemde afspraken.

2. Zijn de prestatiecriteria vooraf bekend / meetbaar en beïnvloedbaar?

Ja.

Met iedere medewerker zijn duidelijke afspraken gemaakt die bekend zijn, meetbaar en ook zijn te beïnvloeden. Het betreft hier afspraken omtrent het kennisniveau van de medewerkers en wanneer dit moet worden behaald. Daarnaast wordt sterk gestuurd op de kwaliteit van de adviezen. Deze kwaliteit wordt onder andere getoetst aan de kwaliteit van de adviesdossiers. Ieder dossier wordt volgens het 4-ogen principe beoordeeld. Verbeterpunten worden direct teruggekoppeld aan de betreffende medewerker. Daarnaast worden deze punten ook in het reguliere afdelingsoverleg besproken.

Beheersmaatregelen:

- Het periodiek controleren of de gemaakte afspraken worden nagekomen, inclusief de toetsing of het gewenste kennisniveau op tijd is behaald.
- Controle van de adviesdossiers volgens het 4-ogen principe, waarbij ieder dossier door twee personen wordt beoordeeld. Eventuele verbeterpunten worden direct teruggekoppeld aan de medewerker en afdeling.

3. Zijn er naast financiële ook niet financiële prestatiecriteria voor het bepalen van de toekenning van de beloning?

Ja.

Er worden afspraken gemaakt over onder ander de kwaliteit van het advies en het kennisniveau. Bij het niet naleven van alle gemaakte afspraken, zal er geen uitbetaling van variabele beloning plaatsvinden.

Beheersmaatregelen:

- Geen verdere maatregelen noodzakelijk.

4. Worden er individuele en bedrijfsdoelen gesteld voor het bepalen van de hoogte van de beloning?

Ja.

Er worden binnen onze onderneming individuele doelen gesteld. Hierover kan, als wordt voldaan aan de gemaakte kwaliteitsafspraken, een variabel beloning worden uitbetaald. Door de naleving van deze kwaliteitsafspraken streng te controleren, waarborgen we dat er geen prikkels zijn om het individueel belang zwaarder te laten wegen dan het bedrijfsbelang (klantbelang). De klant ontvangt hierdoor altijd een passend advies.

Beheersmaatregelen:

- Strenge controle op naleving kwaliteitsafspraken.

5. Worden lange termijn resultaten meegenomen in de bepaling van de beloning?

Ja.

Op basis van de resultaten van de gehele onderneming kan de directie een winstafhankelijke uitkering uitkeren. Deze uitkering is niet vastgelegd in de arbeidsovereenkomsten en is in principe niet hoger dan een maandsalaris.

Beheersmaatregelen:

- Geen maatregelen noodzakelijk.

6. Worden beloningen gecorrigeerd voor financiële risico's?

Ja.

Eventuele financiële risico's, zoals bijvoorbeeld het zogenoemde terugboekrisico, worden verrekend met de variabele beloning van de buitendienst adviseur. Door het volgen van de vastgelegde procedures vindt een constante controle plaats op de door ons gewenste kwaliteit.

Beheersmaatregelen:

- Het verrekenen van financieel risico met de variabele beloning van de buitendienst adviseur.
- Het volgen van de vastgelegde procedures.

7. Is de toekenning beloning niet afhankelijk van “alles of niets” doelstelling?

Nee.

Er is geen toekenning op basis van een “alles of niets” doelstelling.

Beheersmaatregelen:

- Geen maatregelen noodzakelijk.

8. Vindt er een redelijkheidstoets plaats bij uitkering?

Ja.

We toetsen of het salaris inclusief het variabele deel marktconform is.

Beheersmaatregelen:

- Geen maatregelen noodzakelijk.

9. Kan er ingegrepen worden bij ongewenste effecten van de beloning op het belang van de klant.

Ja.

Door kwaliteitsvoorwaarden te koppelen aan het wel of niet uitbetalen van een variabele beloning, kan onze onderneming ingrijpen bij ongewenste effecten van de beloning. Onze onderneming streeft naar kwaliteit, waardoor een lange termijn relatie met onze klanten is gewaarborgd.

Beheersmaatregelen:

- Het koppelen van kwaliteitsvoorwaarden aan het wel of niet uitbetalen van een variabele beloning.
- Strenge controle op de naleving van deze kwaliteitsvoorwaarden.