

Beschrijving beheerst beloningsbeleid

Vast en Variabel deel salaris

Beloningsbeleid van onze medewerkers

Het beloningsbeleid van onze medewerkers is gericht op het bevorderen, aantrekken en behouden van goed gekwalificeerde medewerkers. Met ons beloningsbeleid willen wij de focus leggen op de langere termijn belangen van onze klanten en onze onderneming. Daar waar mogelijk zullen wij bij de wijze van beloning stimuleren dat de klant zorgvuldig behandeld wordt en dat onze zorgplicht wordt nagekomen. En dat wij waar mogelijk zullen voorkomen dat medewerkers door de beloning geprikkeld worden tot onzorgvuldig behandelen van de klant en niet nakomen van onze zorgplicht. Uitgangspunt is dat een klant te allen tijde passend advies krijgt.

Ons beloningsbeleid is transparant en bekend bij onze medewerkers. Via onze internetsite communiceren wij in grote lijnen hoe onze medewerkers worden beloond.

Beloning medewerkers

Onze medewerkers ontvangen een vast salaris. Alleen adviseurs kunnen naast het vaste salaris een variabele beloning krijgen die afhankelijk is van bepaalde prestaties

De variabele beloning heeft tot doel dat de klant zich correct behandeld voelt, de dossiers goed en correct zijn en dat de adviseur ervaart dat hard werken beloond wordt.

De beloning van **adviseurs** bestaat uit de volgende onderdelen:

1. Een vast salaris. De hoogte van het vaste deel van het salaris van onze adviseurs wordt individueel vastgesteld op basis van opleiding en ervaring van de medewerker. Deze beloning is marktconform.
2. Een variabel inkomensdeel. Adviseurs kunnen afhankelijk van hun prestatie en beoordeling in aanmerking komen voor een variabel inkomensdeel. Doelstelling van dit variabel deel is om de motivatie en betrokkenheid van onze medewerkers te vergroten en de individuele en organisatiebrede prestatie te belonen.

De prestatiebeloning is gemaximeerd tot maximaal 20% van het vaste jaarsalaris (incl. vakantiegeld) en is opgebouwd uit 3 grondslagen:

1. 1/3 deel is gebaseerd op de tevredenheid van de klant in de persoonlijke benadering.
2. 1/3 deel is gebaseerd op de correctheid en volledigheid van de dossiers.
3. 1/3 deel van de van de bonus is afgeleid van 5% van de persoonlijke omzet.

De prestatiebeloning wordt per kwartaal opgemaakt.