

BELONINGSBELEID SANDER DE VRIES FINANCIËLE DIENSTEN

Intern beloningsbeleid

De beloning van onze medewerkers bestaat voor het gehele gedeelte uit een vast salaris. De vaste salarissen zijn bij ons bedrijf marktconform.

Afhankelijk van de functie en de beoordeling kunnen medewerkers geen variabele beloning ontvangen dus ook niet die maximaal 20% van hun vaste inkomen uitmaakt. De variabele beloning wordt niet voor minimaal 50% gebaseerd op kwalitatieve doelstellingen die het klantbelang dienen aangezien wij geen variabele beloning kennen.

Wij beoordelen en sturen onze medewerkers regelmatig aan op integer, solide en klantgericht handelen. Deze beoordeling bepaalt de hoogte van het vaste salaris.



RISICOANALYSE BELONINGSBELEID

Vraag	Antwoord	Risico	Actie
Welke beloningscomponenten hanteren wij?	☒ Vast salaris ☐ Variabel (% van provisie of gedeclareerde omzet bij klant) ☐ Variabel (hoogte bedrag afhankelijk van functioneren) ☒ Vakantiegeld ☐ Vaste 13 ^e maand ☐ Winstafhankelijke tantième ☐ Premievrije pensioenregeling ☐ Auto van de zaak ☒ Reiskostenvergoeding ☐ Telefoon van de zaak ☐ Telefoonkostenvergoeding ☐ PC/Laptop van de zaak ☒ Studiekosten ☐ Werkkostenregeling ☐ Anders, nl.	Indien de omzet terugloopt en de beloning blijkt in deze “slechte” periode te hoog te zijn.	Om de tafel met de medewerkers.

Vraag	Antwoord	Risico	Actie
Op basis van welke criteria wordt het vaste salaris van medewerkers verhoogd?	☐ Behaalde opleiding / diploma ☐ Behaalde persoonlijke omzet ☐ Behaalde bedrijfsomzet ☒ Mate van klanttevredenheid ☐ Verkoop bepaald product ☒ Functioneren algemeen ☒ Inzet / motivatie ☒ Samenwerking / collegialiteit ☒ Kwaliteit werkzaamheden ☐ Anders, nl.	Dat de beloning op enig moment te hoog wordt om in "slechte" tijden ook de salarissen te kunnen betalen.	Om de tafel met de medewerkers als de omzet erg terug dreigt te lopen.
Op basis van welke criteria wordt een variabele beloning aan medewerkers toegekend?	☐ Behaalde opleiding / diploma ☐ Behaalde persoonlijke omzet ☐ Behaalde bedrijfsomzet ☐ Mate van klanttevredenheid ☐ Verkoop bepaald product ☐ Functioneren algemeen ☐ Inzet / motivatie ☐ Samenwerking / collegialiteit ☐ Kwaliteit werkzaamheden ☐ Anders, nl.	Wij kennen geen variabele beloning.	N.v.t.

Vraag	Antwoord	Risico	Actie
Zijn de criteria voor toekenning van de variabele beloning meetbaar en bekend?	Wij kennen geen variabele beloning.		
Welke individuele en groepsdoelstellingen zijn er?	Geen. Ons doel is de klant tevreden te stellen en plezier te hebben in ons werk.		
Is er sprake van een 'alles of niets' doelstelling?	N.v.t.		
Wat is de verhouding tussen de vaste en variabele beloning?	Geen sprake van variabele beloning.		
Wordt er een maximum gehanteerd voor de variabele beloning?	N.v.t.		
Vindt er een redelijkheidstoets plaats bij uitkering?	N.v.t.		

Vraag	Antwoord	Risico	Actie
Bestaan er mogelijkheden tot ingrijpen bij ongewenste effecten van de beloning op het belang van de klant?	N.v.t.		
Worden de adviezen op passendheid getoetst door een andere medewerker?	N.v.t.		
Zijn er buiten het beloningsbeleid andere beheersmaatregelen die onzorgvuldige klantbehandeling kunnen voorkomen?	Wij controleren elkaar.		
Zijn er binnen de onderneming typen functies die risico's op onzorgvuldige klantbehandeling met zich meebrengen?	N.v.t.		

Vraag	Antwoord	Risico	Actie
Werkt de onderneming samen met freelancers? Zo ja, wat is er afgesproken over hun beloning?	N.v.t.		

Deze risicoanalyse is uitgevoerd door Esther Wanders

En gecontroleerd door Sander de Vries

Veenoord, 21 juli 2022

Ondertekening:



Sander de Vries

UITGESCHREVEN BELONINGSBELEID

Het beloningsbeleid van Sander de Vries Financiële Diensten is vastgesteld op 21 juli 2022 en treedt in werking op 1 augustus 2022. Een samenvatting van het vastgestelde beloningsbeleid is opgenomen in de Dienstenwijzer van ons kantoor en op de website www.sanderdevries.nl.

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 zouden 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 de onderneming op de langere termijn. Ook zal een gezonde, stimulerende werking uit moeten gaan van het gehanteerde beloningsbeleid.

Voor wie geldt dit beloningsbeleid?

Het beloningsbeleid geldt voor alle medewerkers van Sander de Vries Financiële Diensten met uitzondering van de schoonmaaksters.

Uitgangspunten beloningsbeleid

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

- marktconform in verband met 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 beloningsvormen komen voor binnen onze onderneming.

- Vast salaris. Deze beloning is marktconform. Inschaling is onder andere afhankelijk van leeftijd, diplomabezit en relevante werkervaring. Jaarlijks kan een loonsverhoging plaatsvinden.
- Jaarlijks 8% vakantietoeslag.
- Reiskostenvergoeding. De medewerkers ontvangen een reiskostenvergoeding binnen de fiscaal toegestane mogelijkheden.
- Studiekosten. Bij medewerkers die een studie volgen, die bijdraagt aan het verhogen van de kennis binnen het kantoor, worden de volledige studiekosten vergoed.
- Belastingvrije vergoedingen op grond van de Werkkostenregeling; de directie beslist hierover.

Beloningsmodel onderneming

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

- beloning op basis van provisie (door aanbieder)
- beloning op basis van vaste fee (door klant)
- beloning op basis van urendeclaratie (door klant)
- combinatie van bovenstaande beloningswijzen

Deze beloningsvormen worden kenbaar/transparant gemaakt aan de klant in onze dienstenwijzer / dienstverleningsdocumenten. Alle beloningen worden getoetst aan de principes van de norm 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 / onbeheerst beloningsbeleid kan gevolgen hebben voor onze onderneming met betrekking tot:

- continuïteit van de onderneming
- beheersbaarheid van personeelskosten
- onzorgvuldige behandeling van de klantbelangen
- verloop personeel

Transparant 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.

Wij geven inzicht in het verband tussen beloningsbeleid en zorgvuldige klantbehandeling (de klant staat centraal). Van ons interne beloningsmodel gaan geen prikkels uit die kunnen leiden tot onverantwoorde risico's en onzorgvuldige behandeling van klanten.

Evaluatie beloningsbeleid

Het beloningsbeleid is opgesteld door de directie van Sander de Vries Financiële Diensten. Jaarlijks vindt in opdracht van de directie een evaluatie plaats van het gehanteerde beloningsbeleid en wordt er een risicoanalyse uitgevoerd, waarbij de verschillende aspecten van het beloningsbeleid tegen het licht worden gehouden, zoals:

- Voldoet het beloningsbeleid nog aan de geformuleerde doelstellingen en uitgangspunten?
- Zijn er wijzigingen in wet- en regelgeving die consequenties hebben voor het beloningsbeleid?
- Zijn er medewerkers in aanmerking gekomen voor salarisverhoging? En waarop is dat gebaseerd?
- Wanneer er actiepunten in de risicoanalyse zijn geconstateerd, dan wordt schriftelijk vastgelegd welke maatregelen moeten worden genomen en op welke termijn dit moet zijn gebeurd.

Esther Wanders is verantwoordelijk voor de integrale en onafhankelijke uitvoering van de evaluaties en risicoanalyses van het gehanteerde interne beloningsmodel.

