

Beloningsbeleid.

In dit document geven wij informatie over het beloningsbeleid van ons kantoor.

Krediet & Assurantiën Beheer B.V.
Scherp oog voor uw financiële zaken.

Inleiding

Sinds 1 januari 2011 zijn er regels over beheerst beloningsbeleid van kracht. Deze regels zijn vastgelegd in het Besluit Beheerst beloningsbeleid Wft. De kern hiervan is het tegengaan dat het interne beloningsbeleid van een financiële onderneming medewerkers verleidt of zelfs stimuleert tot onzorgvuldige behandeling van klanten.

Dit beloningsbeleid is gericht hoe Krediet & Assurantiën Beheer B.V. (KAB) hiermee omgaat.

Wanneer we in deze procedure spreken over KAB, bedoelen we KAB inclusief alle bijbehorende handelsnamen.

Inhoudsopgave

Inleiding	2
Inhoudsopgave	3
1. Doel van het beloningsbeleid.....	4
2. Procesbeschrijving binnen Krediet & Assurantiën Beheer B.V.	5
2.1 Uitgangspunten beloningsbeleid	5
2.2 Procesbeschrijving	5
3. Functie- en salarisindeling	6
3.1 Beschrijving beloning	6
3.2 Beloningsmodel.....	6
3.3 Risicobeheersing	7
3.4 Beoordeling en salarisverhoging	7
3.5 Transparantie beloningsbeleid	8
3.6 Evaluatie beloningsbeleid	8
5. Bijlages 5.1 Bijlage 1 - Risicoanalyse.....	9
6. Bronnen.....	10

1. Doel van het beloningsbeleid

Het beloningsbeleid van KAB is in eerste instantie gericht op het bevorderen, aantrekken en behouden van goede gekwalificeerde medewerkers. Dit alles binnen een beheerste en integere bedrijfsvoering en gericht op de lange termijn. Dit betekent o.a. dat waar mogelijk zal worden voorkomen dat medewerkers door de beloningen geprikkeld worden tot het onzorgvuldig behandelen van de klant en het niet nakomen van de zorgplicht.

Daarnaast wordt met dit beloningsbeleid de focus gelegd op de belangen van de klanten en onderneming op langere termijn. Ook zal een gezonde, stimulerende werking uit moeten gaan van het gehanteerde beloningsbeleid.

Het beloningsbeleid maakt onderdeel uit van het personeelsbeleid. In de functieprofielen zijn de eisen en competenties die aan de medewerkers/adviseurs worden gesteld vastgelegd.

De verantwoordelijkheden m.b.t. personeelsbeleid en beloningsbeleid zijn vastgelegd in o.a. een procesbeschrijving en werkinstructies.

2. Procesbeschrijving binnen Krediet & Assurantiën Beheer B.V.

2.1 Uitgangspunten beloningsbeleid

De volgende uitgangspunten bij het opstellen van het beloningsbeleid worden gehanteerd.

Het beloningssysteem dient aan de volgende punten te voldoen:

- Marktconform i.v.m. 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

2.2 Procesbeschrijving

1. De directie benoemt de verantwoordelijke voor het (aansturen van het) proces inzake controle beheerst beloningsbeleid.
2. De directie is verantwoordelijk voor de uitvoer van de risicoanalyse.
3. De directie is verantwoordelijk voor het vastleggen van het beloningsbeleid. De risicoanalyse maakt deel uit van het beloningsbeleid.
4. De directie bepaalt de prestatie- en beoordelingscriteria en ziet toe op zorgvuldige behandelingen van de belangen van de klant en de onderneming. Ook is hij verantwoordelijk voor toetsing van redelijkheid van de beloningen.
5. De directie heeft of creëert de bevoegdheid om ingeval van risicovol gedrag, onzorgvuldige klantbehandeling of in geval van compliant gedrag beloningen te corrigeren.
6. De directie evalueert jaarlijks het beloningsbeleid door o.a. opnieuw een risicoanalyse uit te voeren.
7. De directie draagt zorg voor het openbaar maken van het interne beloningsbeleid voor klanten en andere belanghebbenden. Dit kan door vermelding in het dienstverleningsdocument en/of door vermelding op de website. Uit deze uitingen blijkt duidelijk welke maatregelen zijn genomen en/of procedures worden gehanteerd om tot een beheerst beloningsbeleid te komen.

De directie draagt zorg voor de uitvoering van bovenstaande procedure.

3. Functie- en salarisindeling

KAB volgt voor indeling van de functiegroepen en salarisschalen wat gebruikelijk is binnen het financiering- en verzekeringsbedrijf

Functiebeschrijving

1. Functiebeschrijving (inclusief inschaling).
2. Salarisstructuur: deze bestaat voornamelijk uit de volgende componenten die later onder "beschrijving beloning" worden uitgewerkt: vast salaris/vakantietoeslag/vergoeding werkelijk gemaakte kosten voor de onderneming/auto van de zaak/fiscaal vrijgestelde vergoedingen t.b.v. personeel/winstdeling (voor directie).
3. Functionering-/beoordelingsgesprek (beoordelingscyclus)

Het beloningsbeleid is van toepassing op personeel en directie.

3.1 Beschrijving beloning

De volgende beloningscomponenten t.b.v. personeelsleden komen voor binnen KAB:

1. Vast salaris per maand en jaarlijks vakantiegeld. Deze beloningen zijn marktconform. Inschaling is o.a. afhankelijk van leeftijd, kennis en ervaring. Jaarlijks wordt 8% vakantietoeslag uitgekeerd. Jaarlijks kan een (periodieke) loonsverhoging plaatsvinden. De criteria zijn hiervoor vastgelegd in de paragraaf beoordeling en salarisverhoging.
2. Onkostenvergoeding op basis van werkelijk gemaakte kosten voor de onderneming. De directie heeft altijd toestemming gegeven voor het maken van deze kosten.
3. De medewerkers ontvangen een reiskostenvergoeding binnen fiscaal toegestane mogelijkheden. Ook bestaan er vergoedingen voor zakelijke telefoonkosten en studiekosten. Hiervoor is een akkoord nodig van de directie.
4. 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 arbeidsovereenkomst.

3.2 Beloningsmodel

KAB handelt altijd in het belang van de klant en zal passende adviezen verstrekken en bemiddelt volledig onafhankelijk en objectief.

De 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 en transparant gemaakt aan de klant in het dienstverleningsdocument. In geval van beloning door aanbieder (provisie) wordt de passendheid

beoordeeld op basis van het vastgelegde inducementbeleid (minimum en maximum beloning) en/of dienstverleningsdocument. Het beloningsbeleid ligt in het verlengde van het verdienmodel van de onderneming.

3.3 Risicobeheersing

Het beloningsbeleid is te allen tijde gericht op het voorkomen van een onzorgvuldige behandeling van de klant. Een onjuist/onbeheerst beloningsbeleid kan gevolgen hebben voor KAB m.b.t.:

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

Er wordt periodiek een risicoanalyse (zie bijlage 2) gemaakt van het beloningsbeleid waarbij de risico's inzichtelijk worden gemaakt samen met de getroffen maatregelen die vervolgens worden verwerkt in het beloningsbeleid.

3.4 Beoordeling en salarisverhoging

Minimaal eens per jaar houdt de leidinggevende een functionering- en beoordelingsgesprek. Er worden afspraken en doelen gesteld. Deze doelen zijn SMART (Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdgebonden) geformuleerd en te beïnvloeden door de medewerkers.

De volgende criteria worden meegewogen in beoordeling/salarisverhoging/promotie:

- Vakbekwaamheid/deskundigheid
- Flexibiliteit (geen 9-5 mentaliteit)
- Kwaliteit adviezen. Deze worden beoordeeld door interne audits en/of 4 ogen principe.
- Collegialiteit
- Commerciële resultaten (nieuwe productie, behoud, nazorg etc.)
- Commerciële advieswaardigheid
- Zelfstandigheid
- Klantgerichtheid
- Motivatie

Naast de persoonlijke doelen spelen ook de onderneming- /afdelingsdoelstellingen een rol in de beoordeling. Sturing op kwaliteit van de dienstverlening staat bij ons hoog in het vaandel.

3.5 Transparantie beloningsbeleid

Het beloningsbeleid is transparant en wordt o.a. gecommuniceerd in het dienstverleningsdocument en de dienstenwijzer. Naast de vermelding van de wijze van beloning van onze dienstverlening geven wij ook aan hoe onze medewerkers worden beloond.

KAB geeft inzicht in het verband tussen beloningsbeleid en zorgvuldige klachtenbehandeling (de klant staat centraal). Van een beheerst beloningsmodel gaan geen prikkels uit die kunnen leiden tot onverantwoorde risico's en onzorgvuldige behandeling van klanten.

In het dienstverleningsdocument vermeldt KAB de tekst met de volgende strekking: *“Onze medewerkers worden beloond op basis van een vast, marktconform salaris. KAB stuurt medewerkers aan op integer, zorgvuldig en klantgericht handelen waarbij de focus ligt op de belangen van de klant en onze onderneming op lange termijn”*.

3.6 Evaluatie beloningsbeleid

Jaarlijks vindt door de directie een evaluatie plaats van het beloningsbeleid en wordt een risicoanalyse uitgevoerd, waarbij de verschillende aspecten van het beloningsbeleid tegen het licht worden gehouden:

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

5. Bijlages

5.1 Bijlage 1 - Risicoanalyse

Variabelen	Ja/Nee/ N.v.t. ¹	Risico/Effecten	Beheersmaatregelen
Is verhouding vast/variabel inkomen gemaximeerd en in balans?			
Zijn prestatiecriteria vooraf bekend/meetbaar en beïnvloedbaar?			
Zijn er naast financiële ook niet-financiële prestatiecriteria voor bepalen toekenning beloning?			
Worden er individuele én bedrijfsdoelen gesteld voor bepalen van hoogte beloning?			
Worden lange-termijn resultaten meegenomen in bepaling van beloning?			
Worden beloningen gecorrigeerd voor financiële risico's?			
Is toekenning beloning niet afhankelijk van 'alles of niets' doelstelling?			
Vindt er een redelijkheidstoets plaats bij uitkering?			
Kan inbegrepen worden bij ongewenste effecten van de beloning op belang van klant?			

¹ Indien antwoord "Nee" maak dan de mogelijke risico's en effecten hiervan inzichtelijk en leg de genomen maatregelen vast in de analyse met als doel om de mogelijke risico's van onzorgvuldig klant behandelen te bespreken/beheersen. Hoe meer vragen met "Nee" worden beantwoord, hoe meer risico en hoe meer maatregelen moeten worden genomen om zorgvuldige klantbehandeling te waarborgen.

6. Bronnen

SVC Groep B.V. (2013, januari). *SVC Compliance - Handboek WFT / Formulieren & Documenten* (Versie 2.1).