**Beloningsbeleid van Rozeboom & Koezema B.V.**

**Doel beloningsbeleid**

Ons beloningsbeleid 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 we waar

mogelijk zullen voorkomen dat medewerkers door de beloningen geprikkeld 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 onderneming op de langere termijn. Ook zal een gezonde, stimulerende

werking uit moeten gaan van het gehanteerde beloningsbeleid. Het beloningsbeleid

maakt onderdeel uit van het personeelsbeleid.

**Uitgangspunten beloningsbeleid**

De volgende (algemene) uitgangspunten bij het opstellen van onze 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
* Maximering variabel inkomen
* Adviseur geeft te allen tijde passend advies

**Beschrijving beloning**

De volgende beloningscomponenten komen voor binnen onze onderneming:

1. Salaris (vakantiegeld). Deze beloningen zijn marktconform. Inschaling is o.a. afhankelijk van leeftijd, kennis en ervaring. Jaarlijks ontvangt men 8% vakantietoeslag. Jaarlijks kan een (periodieke) loonsverhoging plaatsvinden.

2. Onkostenvergoeding. 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.

**Beloningsmodel onderneming**

Onze onderneming handelt altijd in het belang van onze klant en 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 fee (door klant)
* Beloning o.b.v. abonnement (door klant)
* Combinatie van bovenstaande beloningswijzen

Deze beloningsvormen worden kenbaar en transparant gemaakt aan de klant in ons

dienstverleningsdocument. In geval van beloning door aanbieder (provisie) wordt de

passendheid beoordeeld o.b.v. het vastgelegde inducementbeleid (minimum en

maximum beloning) en/of dienstverleningsdocument. Het 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 m.b.t.:

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

Wij hebben een risicoanalyse gemaakt van ons beloningsbeleid, waarbij we de risico’s

inzichtelijk hebben gemaakt samen met de getroffen maatregelen welke zijn verwerkt

in het beloningsbeleid. Deze analyse zal jaarlijks worden uitgevoerd.

**Beoordeling en salarisverhoging**

Jaarlijks houdt de leidinggevende een plannings-, functionerings- 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 (prestatie)criteria worden meegewogen in beoordeling / salarisverhoging /

promotie:

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

Sturing op de kwaliteit van de dienstverlening staat bij ons

hoog in het vaandel.

**Transparantie beloningsbeleid**

Ons beloningsbeleid is transparant en wordt o.a. gecommuniceerd op onze website en

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.

In het dienstverleningsdocument en/of op onze website vermelden we de tekst met de

volgende strekking: “Onze medewerkers worden grotendeels beloond op basis van een

vast, marktconform salaris.

Wij sturen onze medewerkers aan op integer, zorgvuldig en klantgericht handelen waarbij de focus ligt op de belangen van klant en onze onderneming op lange termijn. De beoordeling op deze gedragseisen bepaalt zowel de hoogte van het vaste als het variabele inkomen van onze medewerkers.”

**Evaluatie beloningsbeleid**

Jaarlijks 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?
* Hoe hebben de variabele beloningen zich afgelopen jaar ontwikkeld?
* Dienen prestatiecriteria herzien of uitgebreid te worden?
* Zijn er medewerkers in aanmerking gekomen voor winstuitkering en/of salarisverhoging? Waarop zijn deze gebaseerd?