

Beheerst beloningsbeleid

Inleiding

Nederpel Financieel Advies beschikt over een vergunning als financieel dienstverlener en valt onder de Wet op het financieel toezicht en aanverwante regelingen. De toezichthouder AFM heeft bepaald dat alle financiële ondernemingen verplicht zijn om een beheerst beloningsbeleid te voeren en tevens het beleid vast te leggen in procedures en maatregelen.

Doelstelling van deze bepaling is om, door het voeren van een beheerst beloningsbeleid, een beheerste bedrijfsvoering te bevorderen waarin met name het zorgvuldig bedienen van de klant centraal staat.

Met dit document beschrijft Nederpel Financieel Advies haar beloningsbeleid.

Doel beloningsbeleid

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. Daarnaast zullen wij waar mogelijk voorkomen dat medewerkers door de beloning geprikkeld worden tot onzorgvuldig behandelen van de klant en het niet nakomen van de zorgplicht. Het uitgangspunt is te allen tijde dat een klant een passend advies krijgt.

Ons beloningsbeleid is transparant, eenvoudig en voldoet aan wet- en regelgeving. Het beleid geldt voor al onze medewerkers en is bekend bij onze medewerkers.

Via onze website communiceren wij ons beloningsbeleid met onze (potentiële) klanten.

Beloning medewerkers

Onze medewerkers ontvangen een vast salaris en geen variabele beloning die afhankelijk is van bepaalde prestaties en ook geen winstafhankelijke uitkering. De hoogte van het vaste salaris wordt individueel vastgelegd op basis van opleiding en ervaring van de medewerker. Deze beloning is marktconform en wordt hierop regelmatig getoetst met behulp van de in de branche beschikbare benchmarkgegevens.

Naast het vaste salaris kan de medewerker een vergoeding krijgen voor reiskosten, opleidingskosten en inschrijving in van belang zijnde registers.

De overige secundaire arbeidsvoorwaarden en vakantiedagen zijn gelijk voor alle medewerkers binnen het bedrijf.

Voor Nederpel Financieel Advies is artikel 1:120 lid 2 niet van toepassing omdat medewerkers geen (totale) beloning ontvangen van 1 miljoen euro of meer.

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. urenvergoeding (door klant)
- Combinatie van bovenstaande beloningswijzen

Deze beloningsvormen worden kenbaar en transparant gemaakt aan de klant in ons dienstverleningsdocument. In geval van beloning door een aanbieder (provisie) wordt de passendheid beoordeeld o.b.v. het 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.

Met een risico analyse (zie bijlage) heeft Nederpel Financieel Advies getoetst of er negatieve prikkels zijn door de wijze van belonen van onze medewerkers.

Doordat onze medewerkers alleen een vast salaris ontvangen zijn er geen negatieve prikkels naar voren gekomen welke mogelijk een negatief effect hebben op de zorgvuldige behandeling van onze klanten en/of risico's voor Nederpel Financieel Advies kan hebben (financieel en reputatie).

Evaluatie beloningsbeleid

Het beloningsbeleid is opgesteld door de directie van Nederpel Financieel Advies. Jaarlijks wordt het beschreven en gehanteerde beloningsbeleid door de directie geëvalueerd.

De volgende aspecten van het beloningsbeleid worden daarbij tegen het licht gehouden:

- Voldoet het beloningsbeleid nog aan de hierboven geformuleerde doestellingen 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 dit gebaseerd?
- Is er constatering van ongepast gedrag ?

Wanneer op basis van bovenstaande actiepunten naar voren komen, zullen wij ingrijpen en waar nodig ons beloningsbeleid hierop aanpassen.

RISICO ANALYSE BELONINGSBELEID

Omschrijving risicovraag	Conclusie	Toelichting
Welke soorten beloningen zijn mogelijk ?	Weinig tot geen risico	Onze medewerkers ontvangen alleen een vast salaris
Met welke prestatiecriteria wordt het vaste salaris verhoogd ?	Weinig risico	Eventuele verhoging wordt bepaald n.a.v. het individuele functioneren en competenties. Daarnaast geldt een beoordeling op het functioneren binnen het team
Leidt het beloningsbeleid tot onverantwoord hoge kosten waardoor de continuïteit van de onderneming in gevaar komt.	Geen risico	De personeelskosten worden begroot en de kosten worden bewaakt. Jaarlijks wordt het beloningsbeleid geëvalueerd.
Het beloningsbeleid voldoet niet aan wet- en regelgeving	Weinig risico	Jaarlijks toets de directie of het beloningsbeleid voldoet aan wet- en regelgeving. De salarisverwerking is uitbesteed aan een gespecialiseerd bedrijf.
Het beloningsbeleid leidt tot verkoop van zoveel mogelijk en /of producten waar de klant geen behoefte aan heeft	Weinig risico	Door bemiddeling op basis van een vast salaris is er geen belang te sturen naar bepaalde producten die niet in het belang van de klant zijn. Daarnaast worden de kwaliteiten van adviezen getoetst door de directie
Er zijn geen beheersmaatregelen die onzorgvuldige klantbehandeling kunnen voorkomen	Weinig risico	Alle medewerkers hebben een gedragscode ondertekend en leven deze na Ook dit onderwerp wordt meegenomen in het jaarlijks functioneringsgesprek