# DAMEYON B.V

## Hypotheken & Verzekeringen

Beloningsbeleid

Dameyon B.V.
info@dameyon.nl

# Inhoud

**Risicoanalyse Beloningsbeleid** ..... 2

Beheerst beloningsbeleid Dameyon BV ..... 7

Beschrijving waardering ..... 8

Beschrijving beloning ..... 8

Beloningsmodel onderneming ..... 9

Beoordeling en salarisverhoging ..... 10

# Risicoanalyse Beloningsbeleid

| Vraag | Antwoord | Risico | Actie |
|---|---|---|---|
| Welke beloningscomponenten hanteren wij? | ✓ Vast Salaris<br>○ Variabel (per hypotheek)<br>✓ Vakantiegeld<br>○ Vaste 13e maand<br>○ Winstafhankelijke tantième<br>○ Premievrije pensioenregeling<br>○ Auto van de zaak<br>✓ Reiskostenvergoeding<br>○ Telefoon van de zaak<br>○ Telefoon vergoeding<br>○ PC / Laptop van de zaak<br>✓ Studiekosten<br>○ Werkkostenregeling<br>○ Anders; namelijk | Advies niet passend | 1. Kwaliteit<br>2. Klanttevredenheid<br>3. Controle passend advies<br>4. Vier-ogen principe |

| Vraag | Antwoord | Risico | Actie |
|---|---|---|---|
| Op basis van welke criteria wordt het vaste salaris van medewerkers verhoogd? | ✓ Behaalde diploma /Opleiding<br>○ Behaalde persoonlijke omzet<br>○ Behaalde bedrijfsomzet<br>✓ Mate van klanttevredenheid<br>○ Verkoop behaald product<br>✓ Functioneren algemeen<br>○ Inzet / Motivatie<br>✓ Samenwerking / Collegiaal<br>✓ Kwaliteit werkzaamheden<br>○ Anders; namelijk | Geen | |

| Vraag | Antwoord | Risico | Actie |
|---|---|---|---|
| Op basis van welke criteria wordt het variabele beloning van medewerkers toegekend? | ○ Behaalde diploma /Opleiding<br>○ Behaalde persoonlijke omzet<br>○ Behaalde bedrijfsomzet<br>○ Mate van klanttevredenheid<br>○ Verkoop behaald product<br>○ Functioneren algemeen<br>○ Inzet / Motivatie<br>○ Samenwerking / Collegiaal<br>○ Kwaliteit werkzaamheden<br>✓ Anders; namelijk NVT | Advies niet passend bij de klant | 1. Kwaliteit advies<br>2. Klant tevredenheid<br>3. Controle advies<br>4. Vier-ogen principe |

| Vraag | Antwoord | Risico | Actie |
|---|---|---|---|
| Zijn de criteria voor toekenning van de variabele beloning meetbaar van bekend? | NVT | | |
| Welke individuele en groepsdoelstellingen? | 1. Omzet<br>2. Niet financiële doelstelling<br>3. Naast de individuele is er een groep doelstelling voor alle medewerkers is gebaseerd op het bedrijfsresultaat | | |

| Vraag | Antwoord | Risico | Actie |
|---|---|---|---|
| Is er sprake van ''alles of niets'' doelstelling | Nee | | |
| Wat is de verhouding tussen de vaste en variabele beloning. | NVT | | |

| Vraag | Antwoord | Risico | Actie |
|---|---|---|---|
| Worden de adviezen op passendheid getoetst door een andere medewerker | Ja | | Vier ogen principe |
| Zijn er buiten het beloningsbeleid andere beheersmaatregelen die onzorgvuldige klantbehandeling kunnen voorkomen? | Ja | | 1. Interne gedragscode<br>2. Ondertekende integriteitsverklaring<br>3. Meldplicht medewerkers bij integriteitsprobleem |
| Zijn er binnen de onderneming typen functies die risico's op onzorgvuldige klantbehandeling met zich meebrengen? | Nee | | |

# Beheerst beloningsbeleid Dameyon BV

## 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. In de opgestelde functieomschrijvingen hebben we de eisen en competenties welke wij aan onze medewerkers / adviseurs stellen vastgelegd.
De verantwoordelijkheden m.b.t. personeelsbeleid en beloningsbeleid zijn vastgelegd in o.a. een procesbeschrijving en werkinstructies.

## 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
- Adviseur geeft te allen tijde passend advies

## Beschrijving waardering

Binnen onze onderneming hanteren wij voor ons beloningsbeleid een passende beloning behorende bij de functie, leeftijd en ervaring.

Functiewaardering
1. Functiebeschrijvingen. (zie handboek en taakomschrijving op gespreksformulieren )
2. Salarisstructuur. Deze bestaat uit de volgende componenten welke in de volgende paragraaf worden uitgewerkt: Vast salarisinkomen en onkostenvergoeding.
3. Functionerings- en beoordelingsgesprekken (beoordelingscyclus)

In de “arbeidsovereenkomst” staan de eventueel aanvullende / secundaire arbeidsvoorwaarden beschreven.

Het beloningsbeleid is van toepassing op het personeel van Dameyon BV.

## 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 afhankelijk van de individuele prestaties en/of inzet.

2. Onkostenvergoeding.
De medewerkers ontvangen een reiskostenvergoeding binnen fiscaal toegestane mogelijkheden. Ook bestaan er vergoedingen voor zakelijke uitgaven 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. urendeclaratie (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 dit 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 (zie bijlage) 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 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 interne audits / 4 ogen principe.
- Collegialiteit
- Commerciële resultaten (nieuwe productie, behoud, nazorg etc.)
- Commerciële adviesvaardigheid
- Zelfstandigheid
- Klantgerichtheid
- Motivatie

Naast de persoonlijke doelen spelen ook de ondernemings- /afdelingsdoelstellingen een rol in de beoordeling. Sturing op de kwaliteit van de dienstverlening staat bij ons hoog in het vaandel. Het gestelde in artikel 1:120 lid 2 Wft is niet op onze medewerkers van toepassing.

## 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.