

BELONINGSBELEID HET FINANCIËLE HUIS

Het beloningsbeleid van Het Financiële Huis is vastgesteld op 01-12-2015 en treedt in werking op 01-01-2016. Het vastgestelde beloningsbeleid is gepubliceerd op de website www.hetfinancielehuis.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 Het Financiële Huis.

UITGANGSPUNTEN BELONINGSBELEID

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

- 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 BELONING

De volgende beloningsvormen komen voor binnen onze onderneming:

- **Vast salaris:** Deze beloning is marktconform. Inschaling is o.a. afhankelijk van leeftijd, diplomabezit en relevante werkervaring. Jaarlijks kan een loonsverhoging plaatsvinden.
- **Jaarlijks 8% vakantietoeslag.**
- **Variabele beloning:** Deze beloning is beschikbaar voor buitendienstmedewerkers / adviseurs en bedraagt maximaal 20% van het vaste salaris. De variabele beloning is afhankelijk van zowel financiële doelstellingen en niet-financiële criteria. De vaststelling en toekenning van de variabele beloning vindt plaats door een evenredige beoordeling op alle beoordelingscriteria. Wanneer het financiële criterium in de praktijk zwaarder wordt gewogen dan de overige criteria ("kwaliteit van het werk") is er namelijk sprake van een risico op onzorgvuldige klantbehandeling. Dit willen we in ons beloningsbeleid voorkomen.
- **Reiskostenvergoeding:** De medewerkers ontvangen een reiskosten-vergoeding binnen de fiscaal toegestane mogelijkheden.
- **Onkostenvergoeding:** Een aantal medewerkers ontvangt een (functiegebonden) onkostenvergoeding voor kosten die gemaakt worden t.b.v. de uitvoering van hun werkzaamheden.
- **Studiekosten.** Bij medewerkers die een studie volgen, die bijdraagt aan het verhogen van de kennis binnen het kantoor, worden de volledige studiekosten vergoed.
- **Auto van de zaak:** Wanneer het bezoeken van relaties onderdeel uitmaakt van hun functie, kan aan een aantal medewerkers een auto van de zaak worden toegewezen door de directie. Afspraken hierover zijn vastgelegd in de arbeidsovereenkomst.

BELONINGSMODEL ONDERNEMING

Onze onderneming handelt altijd in het belang van de klant en zal passende adviezen verstrekken. Hierbij adviseert en bemiddelt zij volledig onafhankelijk en objectief. De beloning die klanten aan ons betalen kan bestaan uit de volgende vormen:

- Beloning o.b.v. provisie (door aanbieder)
- Beloning o.b.v. vaste fee / verrichtingentarief (door klant):
- Beloning o.b.v. urendeclaratie (door klant)
- Beloning o.b.v. periodiek financieel abonnement (door klant)
- Combinatie van bovenstaande beloningswijzen

Deze beloningsvormen worden kenbaar/transparant gemaakt aan de klant in onze Advieswijzer / 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 m.b.t.:

- 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 Het Financiële Huis. Jaarlijks vindt door 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 die 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.

De directie is verantwoordelijk voor de integere en onafhankelijke uitvoering van de evaluaties en risicoanalyses van het gehanteerde interne beloningsmodel.