

Beloningsbeleid van Trifin Adviesgroep 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 waar mogelijk zal worden voorkomen dat medewerkers door de beloningen geprikkeld worden tot het onzorgvuldig behandelen van de klant en niet nakomen van de zorgplicht.

Daarnaast wordt met dit beloningsbeleid de focus gelegd op de belangen van de 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 functieprofielen zijn de eisen en competenties die aan de medewerkers / adviseurs wordt gesteld vastgelegd.

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

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

Functie- en salarisindeling

[Trifin Adviesgroep b.v., verder aangeduid als Trifin, volgt voor indeling van de functiegroepen en salarisschalen wat gebruikelijk is binnen het financiering- en verzekeringsbedrijf]

Functiewaardering

1. Functiebeschrijving (inclusief inschaling).
2. Salarisstructuur. Deze bestaat uit de volgende componenten die later onder "Beschrijving beloning" worden uitgewerkt: [Vast salaris/vakantietoelage/vergoeding werkelijk gemaakte kosten voor de zaak/auto van de zaak /fiscaal vrijgestelde vergoedingen tbv personeel/winstdeling (voor directie)]
3. Functionering- / beoordelingsgesprek (beoordelingscyclus)

Het beloningsbeleid is van toepassing op personeel en directie.

Beschrijving beloning

De volgende beloningscomponenten komen voor binnen Trifin:

1. Vast salaris per maand en jaarlijks 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. De criteria hiervoor zijn 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 (functiegebonden) medewerkers kan een auto van de zaak worden toegewezen door de directie. Afspraken hierover zijn vastgelegd in de arbeidsovereenkomst.

Beloningsmodel

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

Onze 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.

Risicobeheersing

Het beloningsbeleid is te allen tijde gericht op het voorkomen van onzorgvuldige behandeling van klanten. Kwaliteit en passendheid van het advies zijn de uitgangspunten. Er worden inventarisaties en adviesmotivaties opgesteld, op basis waarvan wordt gemotiveerd waarom een product wordt aangeboden en hoe dit bemiddeld wordt.

Een onjuist / onbeheerst beloningsbeleid kan gevolgen hebben voor Trifin m.b.t.:

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

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

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 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.

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.

Trifin geeft inzicht in het verband tussen beloningsbeleid en zorgvuldige klantenbehandeling (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 Trifin de tekst met de volgende strekking: *“Onze medewerkers worden beloond op basis van een vast, passend salaris. Hierbij zijn niet-financiële prestatiecriteria niet van invloed op het bepalen van de hoogte van de beloning. Onze medewerkers worden geacht klantgericht, zorgvuldig en integer te handelen, waarbij de belangen van de klant en die van ons bedrijf, op lange termijn, het uitgangspunt zijn”*.

Evaluatie beloningsbeleid

Jaarlijks vindt door de directie 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?
- Dienen prestatiecriteria herzien of uitgebreid te worden?
- Zijn er medewerkers in aanmerking gekomen voor salarisverhoging? Waarop zijn deze gebaseerd?