

BEHEERST BELONINGSBELEID

Werkwijze:

- de DGA relateert het budget voor loonsverhoging aan het bedrijfsrendement en inflatiefactoren.
- Hoofdstad toetst bestaand en nieuw personeel vooraf op betrouwbaarheid, faillissement en antecedenten.

Huidig beloningsbeleid:

- de hoogte van het vaste salaris wordt bepaald op basis van opleiding, ervaring, inzet en gedrag.
- het management ontvangt tevens een onkostenvergoeding . Het overige personeel ontvangt reiskostenvergoeding gerelateerd aan de woon/werk-afstand.
- secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals pensioen, opleidingen en vakantiedagen, zijn gelijk voor alle medewerkers.
- variabele beloning bedraagt voor alle medewerkers een percentage van het resp. maandsalaris afhankelijk van het bedrijfsrendement.

Analyse van risico's die indruisen tegen zorgvuldige behandeling van klanten:

Wij hebben getoetst of er mogelijk negatieve effecten uitgaan van ons beloningsbeleid op gedrag van de medewerkers, bedrijfsrisico's en klantbelang. De salarissen en secundaire arbeidsvoorwaarden zijn marktconform.

De variabele beloning zou kunnen leiden tot omzet verhogende activiteiten, zoals:

- het adviseren van een te hoog verzekerd bedrag
- het adviseren van een te hoge premie
- het sluiten van zoveel mogelijk producten

Formuleren gedragseisen in beloningsbeleid

Deze eisen luiden als volgt:

- alle medewerkers moeten klantgericht adviseren, waarbij het belang van de klant voorop staat.
- streven naar lange termijn relaties met klanten, waarbij opzegging uit onvrede over prijs, premie, voorwaarden e/o dienstverlening zoveel mogelijk moet worden voorkomen.
- voorkomen en beperken van financiële risico's bij onze klanten en voor ons eigen bedrijf.

Het volgende gedrag willen wij tegengaan:

- het adviseren van een te hoog verzekerd bedrag, een te hoge premie en/of onnodig veel producten.
- het niet zorgvuldig doorlopen van het adviesproces dat imagoschade bij het bedrijf zou kunnen veroorzaken of de continuïteit van het bedrijf in gevaar kunnen brengen.

Voor alle medewerkers geldt dat degenen, met een onvoldoende of matige beoordeling op onze gedragseisen of niet voldoen aan de opleidingseisen, niet in aanmerking komen voor een variabele beloning ook al behalen zij wel alle andere persoonlijke doelstellingen.

Bert ten Dolle, 5 april 2013