



ADVIESBUREAU WIL DE GROOT  
EEN GOED ADVIES BETAALT ZICHZELF!

WWW.AWDG.NL

## Beloningsbeleid

### 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 functieprofielen hebben we de eisen en competenties welke wij aan onze medewerkers / adviseurs stellen vastgelegd.

### 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;
- Langetermijndoelstelling;
- Transparant;
- Eenvoudig;
- Voldoen aan wet- en regelgeving;
- Adviseur geeft te allen tijde passend advies.

### 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. Dit is ter beoordeling van de direct leidinggevende i.o.m. directie en is afhankelijk van het functioneren.

2. Onkostenvergoeding / Belastingvrije vergoeding:

De medewerkers ontvangen een reiskostenvergoeding binnen fiscaal toegestane mogelijkheden. Ook bestaan er vergoedingen voor studiekosten. Hiervoor is een akkoord nodig van de directie.

3. Pensioenregeling:

De medewerkers ontvangen een vaste bijdrage van 50% van de te betalen premie voor het op te bouwen premie pensioen.

### Beloningsmodel onderneming:

Onze onderneming handelt altijd in het belang van de klant en zal passende adviezen verstrekken en adviseert en bemiddelt volledig onafhankelijk en objectief. Onze beloning bestaat uit de volgende mogelijkheden:

- beloning op basis van provisie (door aanbieder schadeverzekeringen);
- beloning op basis van een vaste fee (door klant);
- beloning op basis van urendeclaratie (door klant);
- combinatie van bovenstaande beloningswijzen.

Deze beloningsvormen worden kenbaar/transparant gemaakt aan de klant in onze dienstenwijzer/ dienstverleningsdocumenten. Alle beloningen worden getoetst aan de principes van de norm dat de beloning niet kennelijk onevenredig mag zijn. Het interne beloningsbeleid ligt in het verlengde van het verdienmodel van de onderneming.

### Risicobeheersing:

Ons beloningsbeleid is te alle tijde gericht op het voorkomen van onzorgvuldige behandeling van klanten. Een onjuist/onbeheerst beloningsbeleid kan gevolgen hebben voor onze onderneming met betrekking tot:

- continuïteit van de onderneming;
- beheersbaarheid van personeelskosten;
- onzorgvuldige behandeling van de klantbelangen;
- verloop personeel.

### Beloning en salarisverhoging:

Jaarlijks houdt de leidinggevende een functionerings- en beoordelingsgesprek. Er worden afspraken en doelen gesteld. Deze doelen zijn in overleg met de medewerkers geformuleerd en te beïnvloeden door de medewerkers. Resultaten van de gespreken worden bewaard in de personeelsdossiers. De volgende (prestatie-)criteria worden meegenomen in beoordeling/salarisverhoging. Daarnaast wordt er voor de bepaling van de hoogte van de eventuele salarisverhoging gebruik gemaakt van salarisindicatoren opgesteld door DFO (dienstverlening voor Financiële Ondernemers).

- Vakbekwaamheid/deskundigheid waarborgen aan de hand van het halen van de vereiste WFT Diploma's en het up-to-date houden hiervan middels Permanente Educatie en Permanent Actueel;
- Kwaliteit adviezen;
- Adviesvaardigheid, is de adviseur zelfstandig in staat nieuwe klanten aan het kantoor te binden en of er mogelijk klachten zijn;
- Klantgerichtheid, het belang van de klant staat voorop;
- Zelfstandigheid, hiermee wordt beoordeeld of de adviseur in staat is volledig zelfstandig de klant op een juiste wijze te adviseren.

#### Transparantie 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.

#### Evaluatie Beloningsbeleid:

Jaarlijks vindt door de verantwoordelijke een evaluatie plaats van het beloningsbeleid en wordt een risicoanalyse uitgevoerd, waarbij de verschillende aspecten van het beloningsbeleid tegen het licht worden gehouden:

- Voldoet het beloningsbeleid nog aan de geformuleerde doelstellingen en uitgangspunten?;
- Zijn er wijzigingen in wet- en regelgeving welke consequenties hebben voor het beloningsbeleid?;
- Zijn er medewerkers in aanmerking gekomen voor winstuitkering en/of salarisverhoging? Waarop zijn deze gebaseerd?

#### Beloning medewerkers:

Onderstaande tekst is opgenomen op de website [www.awdg.nl](http://www.awdg.nl)

Onze medewerkers worden beloond op basis van een vast, marktconform salaris. Wij sturen onze medewerkers aan op integer, zorgvuldig en klantgericht handelen waarbij de focus ligt op de belangen van de klant en onze onderneming op lange termijn.

