

Beschrijving beheerst beloningsbeleid

Vast deel salaris

Beloningsbeleid van onze medewerkers

Het beloningsbeleid van onze medewerkers is gericht op het bevorderen, aantrekken en behouden van goed gekwalificeerde medewerkers. Met ons beloningsbeleid willen wij de focus leggen op de langere termijn belangen van onze klanten en onze onderneming. Daar waar mogelijk zullen wij bij de wijze van beloning stimuleren dat de klant zorgvuldig behandeld wordt en dat onze zorgplicht wordt nagekomen. En dat wij waar mogelijk zullen voorkomen dat medewerkers door de beloning geprikkeld worden tot onzorgvuldig behandelen van de klant en niet nakomen van onze zorgplicht. Uitgangspunt is dat een klant te allen tijde passend advies krijgt.

Ons beloningsbeleid is transparant en bekend bij onze medewerkers. Via onze internetsite communiceren wij in grote lijnen hoe onze medewerkers worden beloond.

Beloning medewerkers

Onze medewerkers ontvangen een vast salaris en geen variabele beloning die afhankelijk is van bepaalde prestaties en ook geen winstafhankelijke uitkering. Uit onze risicoanalyse zijn daarom geen mogelijk negatieve prikkels naar voren gekomen die voortkomen uit de wijze van beloning.

De beloning van onze medewerkers bestaat uit de volgende onderdelen:

1. Een vast salaris. De hoogte van het vaste deel van het salaris van onze medewerkers wordt individueel vastgesteld op basis van opleiding en ervaring van de medewerker. Deze beloning is marktconform.
2. Opleidingskosten voor overeengekomen opleidingen worden door werkgever voldaan

Voor Klaassen & Retz is artikel 1:120 lid 2 niet van toepassing omdat medewerkers geen (totale) beloning ontvangen van 1 miljoen euro of meer.

Vertrekregeling

1. Onze onderneming keert aan een natuurlijk persoon werkzaam onder onze verantwoordelijkheid geen vertrekvergoeding uit, indien sprake is van:
 - a. voortijdige beëindiging van de arbeidsrelatie op initiatief van de in de aanhef bedoelde natuurlijk persoon, tenzij dit het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever;
 - b. ernstig verwijtbaar handelen of nalaten in de vervulling van zijn functie door de in de aanhef bedoelde natuurlijk persoon; of
 - c. falen van de onderneming, indien de in de aanhef bedoelde natuurlijke persoon het dagelijks beleid van de onderneming bepaalt.
2. De onderneming keert aan een persoon die het dagelijks beleid van de onderneming bepaalt, geen vertrekvergoeding uit die meer dan 100% bedraagt van de vaste beloning op jaarbasis.

Risico analyse wijze van beloning medewerkers en eigenaren of beleidsbepalers

Klaassen & Retz heeft getoetst of er negatieve prikkels zijn door de wijze waarop wij onze medewerkers belonen. Doordat onze medewerkers een vast salaris krijgen en geen variabele component, zijn er uit onze risico analyse geen negatieve prikkels naar voren gekomen die het gedrag van de medewerkers negatief kunnen beïnvloeden en het belang van onze klanten kan schaden en/of risico's voor Klaassen & Retz kan hebben (financieel en reputatie).

Risicobeheersing

Ons beloningsbeleid is altijd gericht op het voorkomen van onzorgvuldige behandeling van klanten. Wij hebben een risicoanalyse gemaakt van ons beloningsbeleid, waarbij wij de risico's inzichtelijk hebben gemaakt. Samen met de getroffen maatregelen welke zijn verwerkt in dit beloningsbeleid. Deze analyse zal jaarlijks worden uitgevoerd.

Maatregelen:

- Klaassen & Retz voert richting klanten een beloningssysteem waarbij Klaassen & Retz betaald wordt door de klant op basis van uurtarief of vast tarief. Dit is in vergelijking met het vroegere systeem van provisies bij complexe producten, een extra waarborg dat de klant een onafhankelijk advies krijgt. Alleen bij producten met een kleine financiële impact, zoals schadeverzekeringen, en bij consumptief krediet waar de wetgever dit verplicht stelt, ontvangen wij provisie van de aanbieder.
- Jaarlijks houdt de directie een beoordelingsgesprek waarbij ook de afspraken en doelen worden beoordeeld en afspraken en doelen voor het volgende jaar worden gesteld. Halfjaarlijks wordt tussentijds een functioneringsgesprek gevoerd. Wij houden elke maand een werkoverleg waarin de voortgang van de afspraken en doelen worden besproken. Sturing op de kwaliteit van de dienstverlening staat bij ons hoog in het vaandel.
- Jaarlijks vindt door de verantwoordelijke(n) een evaluatie plaats van het beloningsbeleid en wordt een risico analyse uitgevoerd.
- Voor elke medewerker geldt de verplichting dat eens per 18 maanden gecontroleerd wordt of de procedures en werkwijze voldoen aan de Wft vereisten. Daarbij worden middels een steekproef ook altijd minimaal 3 dossiers gecontroleerd. Dat is een extra borging dat in het lange termijn belang van de consument wordt gehandeld.

Vertaling naar beloningsbeleid van Klaassen & Retz

Op basis van deze risico analyse hebben wij ons beloningsbeleid dusdanig ingericht dat wij waar mogelijk deze risico's beperken of voorkomen. En hier op monitoren en bij constatering van ongewenst gedrag zullen ingrijpen.