



adviesgroephetraadhuis.nl

**Beloningsbeleid Adviesgroep het Raadhuis
Heerhugowaard & Heiloo**

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.

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
- Lange termijn doelstelling
- Transparant
- Eenvoudig
- Voldoen aan wet- en regelgeving
- Maximering variabel inkomen
- Adviseur geeft te allen tijde passend advies.

De volgende beloningscomponenten komen voor binnen onze onderneming:

Vaste Beloning

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 afhankelijk van de individuele prestaties en/of inzet.

2. Onkostenvergoeding. 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. Aan de buitendienst wordt maandelijks een vaste onkostenvergoeding verstrekt.

Variabele Beloning

Uitgangspunt is dat het voor medewerkers duidelijk is, waarop de variabele beloning is gebaseerd. De variabele beloning moedigt het nemen van risico's die onaanvaardbaar voor VLC zijn niet aan. De kernwaarde en het lange termijn belang van klanten dienen altijd het uitgangspunt te zien. De kwaliteit van de dienstverlening dient gewaarborgd te blijven. De prestatiecriteria houden daarom zowel rekening met kwalitatieve als kwantitatieve criteria om het niveau van de variabele vergoeding te bepalen en om ervoor te zorgen dat de (lange termijn) belangen van klanten niet uit het oog worden verloren

De hoogte van dit variabele inkomen is aan zowel financiële als niet-financiële prestatiecriteria gebonden. De niet-financiële prestatiecriteria zijn gericht op integer, zorgvuldig en cliëntgericht handelen, waarbij de focus ligt op de belangen van de cliënt en onze onderneming op de lange termijn.

Beloningsmodel onderneming

Onze onderneming handelt altijd in het belang van onze klant en zal passende adviezen verstrekken en bemiddelt volledig onafhankelijk en objectief.

Onze beloning bestaat uit de volgende mogelijkheden:

- Beloning o.b.v. provisie (door aanbieder)
- Beloning o.b.v. vaste fee (door klant)
- Beloning o.b.v. urendeclaratie (door klant)
- Combinatie van bovenstaande beloningswijzen

Deze beloningsvormen worden kenbaar en transparant gemaakt aan de klant in ons dienstverleningsdocument. In geval van beloning door aanbieder (provisie) wordt de passendheid beoordeeld o.b.v. het vastgelegde inducementbeleid (minimum en maximum beloning) en/of dienstverleningsdocument. Het beloningsbeleid ligt in het verlengde van het verdienmodel van de onderneming.

Evaluatie beloningsbeleid

Regelmatig vindt door de verantwoordelijken 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 winstuitkering en/of salarisverhoging? Waarop zijn deze gebaseerd?