

Procedure beheerst beloningsbeleid

Beheerder	Thomas van Doorn
------------------	------------------

Binnen Finance Prospects is een beheerst beloningsbeleid opgesteld op basis van gedragseisen en met een correcte verhouding tussen vaste en variabele beloning.

1. In het beloningsbeleid van de onderneming zijn de volgende uitgangspunten opgenomen om tot een beheerst beloningsbeleid te komen.
 - a. Gedragseisen voor iedere medewerker waarin integriteit, soliditeit en klantbelang centraal staan.
 - b. Variabele beloningsregeling in de vorm van een bonus per gemaakte afspraak. Medewerkers hebben hiermee echter zelf geen invloed op advies en bemiddeling van financiële producten.

Gedragseisen

1. Wij hebben concrete eisen aan ons personeel gesteld over het gedrag dat wij van hen verwachten. Voor al ons personeel gelden de onderstaande gedragseisen:
 - a. Integer, solide en klantgericht handelen, waarbij het belang van de klant voorop staat.
2. De onderstaande gedragskenmerken hebben wij tot ongewenst gedrag verklaard:
 - a. Het onnodig blijven aandringen om afspraken voor opdrachtgevers in te plannen, als dat niet in het belang van de klant is.
 - b. Het uitvoeren van opdrachten inzake slechte of risicovolle producten, die imagoschade voor ons bedrijf en de branche kunnen veroorzaken of de continuïteit van ons bedrijf in gevaar brengen.
3. Wij beoordelen en sturen ons personeel regelmatig aan op de door ons geformuleerde gedragseisen. Deze beoordeling en aansturing vindt plaats door de direct leidinggevende op de volgende wijze:
 - a. Het inwerken van nieuwe personeelsleden.
 - b. Het voeren van een evaluatiegesprekken.
 - c. Het geven van aansturing in persoonlijke gesprekken.
 - d. Het steekproefsgewijs beoordelen van een door de medewerker gevoerde gesprekken.
 - e. Het voeren van een correctiegesprek en het geven van aansturing indien er tekortkomingen worden gesignaleerd.
 - f. Het vastleggen van dit correctiegesprek in het personeelsdossier.
 - g. Het treffen van sancties bij personeelsleden die structureel niet voldoen aan onze gedragseisen.

Variabele beloning

1. Voor de variabele beloningsregeling van ons personeel gelden de volgende aanvullende criteria:
 - a. De variabele beloning bedraagt niet meer dan 20% van de vaste beloning op jaarbasis van de medewerker.
 - b. De variabele beloning wordt gebaseerd op kwantitatieve factoren, echter heeft het personeel geen invloed op daadwerkelijke advisering van financiële producten.
2. In de variabele beloning wordt gewerkt met kwantitatieve doelstellingen. Hiervoor zijn twee redenen:
 - a. Deze zijn objectief te meten.
 - b. Deze komen tegemoet aan onze wens om de hoogte van de variabele beloning afhankelijk te maken van de resultaten van de individuele medewerker.

3. Voor iedere medewerker welke recht heeft op een variabele beloning is als bijlage op de bestaande arbeidsovereenkomst of andere vorm van samenwerkingsovereenkomst de kaders en inhoud van de variabele beloning vastgelegd.

Bijlage:

Risicoanalyse beheerst beloningsbeleid