

Beloningsbeleid

Ten aanzien van:

*Oliekan Financiële Diensten
Rijkstraatweg 43a
4103 NH Culemborg*

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
- Geen variabel inkomen
- Adviseur geeft te allen tijde passend advies in belang van de klant

Beschrijving beloning

De volgende beloningscomponenten komen voor binnen onze onderneming:

1. Salaris en vakantiegeld.
Deze beloningen zijn marktconform. Inschaling is o.a. afhankelijk van leeftijd, kennis en ervaring. Jaarlijks ontvangt men 8% vakantietoeslag en kan een loonsverhoging worden toegepast op basis van individueel presteren (behalen van bepaalde ontwikkelingsdoelstellingen) en eventuele afronding van aanvullende opleiding(en). Jaarlijks kan een (periodieke) loonsverhoging plaatsvinden.
2. Incidentele Eindejaarsuitkering.
Op basis van het werk wat de medewerkers hebben verzet in combinatie met een positief resultaat aan het einde van het jaar, kan incidenteel resulteren in een eindejaarsuitkering. Hieraan zijn géén vaste percentages verbonden, echter bedraagt deze nooit meer dan één bruto maandsalaris. Deze uitkering is ter beoordeling van directie en niet afhankelijk van de individuele prestatie van een medewerker of behaalde medewerker specifieke doelstellingen.
3. Onkostenvergoeding.
De medewerkers ontvangen een reiskostenvergoeding binnen fiscaal toegestane mogelijkheden. Ook bestaat er een vergoeding voor studiekosten. Hiervoor is een akkoord nodig van de directie.
4. Auto van de zaak.
Aan een aantal (functiegebonden) medewerkers kan een auto van de zaak worden toegewezen door de directie. Deze auto vervangt het eventuele recht op een onkostenvergoeding, zoals hierboven genoemd.
5. Stimuleren vitaliteit medewerkers.
Voor het behoud van een gezonde werkomgeving en de vitaliteit van de medewerker, wordt per medewerker een vergoeding aangeboden voor sportieve en gezonde activiteiten. Hiermee kunnen zij bijvoorbeeld een abonnement aangaan bij een sportschool. Deze vergoeding kent een maximum van € 50,- per maand.

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, denk aan een verzekeraar)
- Beloning o.b.v. vaste fee (door klant)
- Beloning o.b.v. urendeclaratie (door klant)
- Beloning o.b.v. abonnement (vooral in combinatie met schadeverzekeringen)
- Combinatie van bovenstaande beloningswijzen, echter is provisie tesamen met een abonnement niet mogelijk

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.

Risicobeheersing

Ons beloningsbeleid is te allen tijde gericht op het voorkomen van onzorgvuldige behandeling van klanten en het handelen richting klanten voor eigen gewin. Een onjuist / onbeheerst beloningsbeleid kan gevolgen hebben voor onze onderneming m.b.t.:

- Continuïteit van onderneming
- Beheersbaarheid van personeelskosten
- Onzorgvuldige behandeling van de klantbelangen
- Verloop van personeel

Wij hebben een risicoanalyse gemaakt van ons beloningsbeleid, waarbij we de risico's inzichtelijk hebben gemaakt samen met de getroffen maatregelen welke zijn verwerkt in het beloningsbeleid.

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.

Wij geven inzicht in het verband tussen beloningsbeleid en zorgvuldige klantenbehandeling (het klantbelang staat centraal). Van een beheerst beloningsmodel gaan geen prikkels uit die kunnen leiden tot onverantwoorde risico's en onzorgvuldige behandeling van klanten. Hiermee versterken wij onze rol als tussenpersoon en de manier waarop wij ons willen uiten richting onze klanten.