

Beheerst beloningsbeleid variabele beloning

DHS Papendrecht BV

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. Daarnaast kan een medewerker in aanmerking komen voor een variabele beloning en/of een winstafhankelijke uitkering. De wijze van beloning van onze medewerkers kan verschillen per functie. Wij maken daarbij een onderscheid naar binnendienstmedewerkers en adviseurs. Daarnaast worden voor de medewerkers de kosten voor opleidingen en inschrijvingen in van belang zijnde registers vergoed. Bovendien is er recht op een reiskostenvergoeding.

De beloning van **binnendienstmedewerkers** 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. Een variabel inkomensdeel. Binnendienstmedewerkers kunnen, afhankelijk van hun prestatie en beoordeling, in aanmerking komen voor een variabel inkomensdeel. Doelstelling van dit variabel deel is om de motivatie en betrokkenheid van onze medewerkers te vergroten en de individuele en organisatie brede prestatie te belonen.
3. De hoogte van dit variabel inkomensdeel is afhankelijk van individuele prestaties, inzet en ontwikkeling. De uitkering wordt alleen gedaan als er een positief bedrijfsresultaat wordt gerealiseerd na uitkering van alle individuele variabele inkomensbestanddelen.

De prestatiebeloning bedraagt maximaal 1 maandsalaris.

De beloning van **adviseurs** bestaat uit de volgende onderdelen:

1. Een vast salaris. De hoogte van het vaste deel van het salaris van onze adviseurs wordt individueel vastgesteld op basis van opleiding en ervaring van de medewerker. Deze beloning is marktconform.
2. Een variabel inkomensdeel. Adviseurs kunnen, afhankelijk van hun prestatie en beoordeling, in aanmerking komen voor een variabel inkomensdeel. Doelstelling van dit variabel deel is om de motivatie en betrokkenheid van onze medewerkers te vergroten en de individuele en organisatie brede prestatie te belonen.
3. De hoogte van dit variabel inkomensdeel is afhankelijk van individuele prestaties. Deze prestaties hebben betrekking op het behalen van productiedoelstellingen, klanttevredenheidsscores en de mate waarin wordt samengewerkt met derde partijen met wie wij een samenwerking hebben.

De prestatiebeloning bedraagt maximaal 20% van het jaarsalaris.

Vertrekregeling

1. Onze onderneming keert aan een natuurlijk persoon werkzaam onder onze verantwoordelijkheid geen vertrekvergoeding uit, als sprake is van:

- a. Voortijdige beëindiging van de arbeidsrelatie op initiatief van de in de betreffende 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 betreffende persoon; of
- c. Falen van de onderneming, als de betreffende 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.

3. Het tweede lid is tot en met 1 juli 2015 niet van toepassing op aan personen die het dagelijks beleid van de onderneming bepalen (niet zijnde bestuurders van een bank of verzekeraar) uit te keren vertrekvergoedingen die voortvloeien uit een door de onderneming voorafgaande aan 1 januari 2015 aangegane verplichting.

Aantal medewerkers met variabele beloning

Al onze medewerkers komen in aanmerking voor een variabele beloning. De variabele beloning die wij toekennen aan de medewerker(s), bedraagt ten hoogste 20% van de vaste beloning van die persoon op jaarbasis.

Artikel 1:120 lid 2a niet van toepassing, omdat medewerkers geen (totale) beloning ontvangen van 1 miljoen euro of meer.

De in totaal in 2024 uitgekeerde variabele beloning bedroeg 9,1% van onze totale salarislasten.

De criteria en prestaties waarop de variabele beloning gebaseerd wordt

Wij onderschrijven dat hoe hoger het te behalen variabele inkomen is, hoe sterker de prikkel en risico's kunnen zijn. Wij hanteren daarom geen variabel inkomen met betrekking tot de verkoop van individuele producten. De hoogte van de variabele beloning is afhankelijk van de behaalde prestatie. Het uitkeren van een variabele beloning is gemaximeerd op 20% van de vaste beloning op jaarbasis van de betreffende medewerker. Ook moet de variabele beloning aan tenminste 50% niet-financiële criteria voldoen. Deze niet-financiële criteria kunnen zijn:

- Strategische doelen
- Klanttevredenheid en klachten
- Naleving van risicobeheersingsbeleid
- Compliance met interne en externe regels
- Steekproefsgewijze controle van dossiers
- Leiderschap
- Managementvaardigheden
- Samenwerking met personen of bedrijfsonderdelen
- Creativiteit
- Motivatie

Risicoanalyse wijze van beloning medewerkers

Wij hebben getoetst of er negatieve prikkels zijn door de wijze waarop wij onze medewerkers belonen. Wij hebben gekeken naar mogelijke prikkels die het gedrag negatief kunnen beïnvloeden, het belang van onze klanten kunnen schaden en/of risico's voor ons kunnen hebben (financieel en reputatie).

Wij signaleren dat aan onze wijze van beloning van medewerkers mogelijk de volgende risico's zitten:

- het niet zorgvuldig doorlopen van het adviesproces
- het sluiten van zoveel mogelijk producten
- het adviseren van producten waar de klant geen behoefte aan heeft

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:

- Wij voeren richting klanten een beloningssysteem waarbij wij betaald worden door de klant op basis van een 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 leidinggevende 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 elk kwartaal 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 risicoanalyse uitgevoerd.
- Voor elke franchisenemer geldt de verplichting dat iedere 18 maanden, of zoveel eerder door Centrale Organisatie bepaald en/of eerder behaald resultaat, door een onafhankelijke instantie gecontroleerd wordt of de procedures en werkwijze voldoen aan de van toepassing zijnde wet- en regelgeving. Daarbij worden met een steekproef ook altijd minimaal 3 dossiers per locatie gecontroleerd. Dat is een extra borging dat in het lange termijn belang van de consument wordt gehandeld.
- Als blijkt dat het klantbelang geschaad is door de medewerker dan kan dit leiden tot een lagere of geen variabele beloning.

Vertaling naar ons beloningsbeleid

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