

Beheerst beloningsbeleid vast 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.

De wijze van beloning van onze medewerkers kan verschillen per functie.

De beloning van 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. De medewerker ontvangt een vergoeding voor: reiskosten, telefoonkosten, opleidingskosten, inschrijving van belang zijnde registers, vaste onkostenvergoeding
3. Eventueel kan een medewerker een auto van de zaak worden toegewezen

Voor Nieuw Huis Advies BV 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, als 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.

3. Het tweede lid is tot en met 1 juli 2015 niet van toepassing op 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.

Risico analyse wijze van beleoning medewerkers en eigenaren/beleidsbepalers

Nieuw Huis Advies BV 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 [Handelsnaam] kan hebben.

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:

- Nieuw Huis Advies BV] voert richting klanten een beloningssysteem waarbij Nieuw Huis Advies BV betaald wordt door de klant op basis van uurtarief of 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 directeur 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 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 winstafhankelijke uitkering.

Vertaling naar beloningsbeleid van Nieuw Huis Advies BV

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