

## **BESCHRIJVING BELONINGSBELEID**

Beschrijving beloningsbeleid van Vonk financieel adviseurs b.v.

Beschreven door **Edwin Vonk** in de functie van **directeur** op **3 Januari 2011**

---

### **Beschrijving oude beloningsbeleid**

De beloning voor onze medewerkers in een binnendienstfunctie bestaat voor 100% uit een vast salaris. Dit geldt voor de volgende binnendienstfuncties:

- Medewerker polisadministratie
- Medewerker financiële administratie
- Medewerker schadebehandeling
- Medewerker commerciële binnendienst

De beloning voor onze medewerkers in de buitendienst bestaat voor 65% uit een vast salaris en voor 35% uit een variabele beloning. Dit geldt voor de volgende buitendienstfuncties:

- Adviseur allround particulier en MKB
- Hypotheekadviseur

De hoogte van het vaste salaris wordt voor zowel de binnendienst als de buitendienst bepaald door opleiding en ervaring van de betreffende medewerker.

De variabele beloning voor de buitendienst wordt bepaald door de nieuwe omzet die door de betreffende adviseur is gesloten. Hierbij geldt de regeling dat de adviseur 25% van de eerstejaars provisie op schadeverzekeringen en 25% van de afsluitprovisie op levensverzekeringen en hypotheke ontvangt.

### **Risico-analyse oude beloningsbeleid**

Wij hebben getoetst of er mogelijk negatieve effecten uitgaan van ons beloningsbeleid. Bijvoorbeeld negatieve effecten op het gedrag van onze medewerkers, op de risico's die ons bedrijf loopt of op het belang van onze klanten.

### Vaste salarissen medewerkers

De hoogte van de vaste salarissen zijn marktconform. Wij toetsen dit ieder jaar aan de hand van de in de branche beschikbare benchmarkgegevens.

De vaststelling van de hoogte van het vaste salaris vindt intern plaats op basis van opleiding en ervaring van de betreffende medewerker.

### Variabele beloning buitendienstadviseurs

Wij signaleren in de markt en media bij deze beloningscomponent onderstaande risico's:

- Geen interesse in het streven naar lange termijn relaties met klanten
- Geen interesse in het beperken van financiële risico's bij onze klanten
- Het adviseren van een te hoog verzekerd bedrag
- Het adviseren van een te hoge premie
- Het adviseren van een te lange duur
- Het adviseren van slechte of risicovolle producten
- Het niet zorgvuldig doorlopen van het adviesproces
- Het sluiten van zoveel mogelijk producten
- Het hebben van een sterke voorkeur voor een bepaald product
- Het hebben van een sterke voorkeur voor een bepaalde verzekeraar

Deze risico's zijn mogelijk en kunnen een negatief effect hebben op de zorgvuldige behandeling van klanten.

### Aangepast nieuw beloningsbeleid

Op basis van bovenstaande risico-analyse hebben wij de volgende aanpassingen in ons beloningsbeleid doorgevoerd:

1. Wij hebben concrete eisen aan onze medewerkers gesteld over het gedrag dat wij van hen verwachten.

Voor al onze medewerkers gelden de volgende gedragseisen:

- Integer, solide en klantgericht adviseren, waarbij het belang van de klant voorop staat.
- Streven naar lange termijn relaties met klanten, waarbij opzegging uit onvrede over de prijs, de voorwaarden en/of onze dienstverlening zoveel mogelijk moet worden voorkomen.
- Voorkomen en beperken van financiële risico's bij onze klanten en voor ons eigen bedrijf.

Het volgende gedrag willen wij tegengaan:

- Het adviseren van een te hoog verzekerd bedrag, een te hoge premie of een te lange duur, dat niet in het belang van de klant is.
- Het adviseren van slechte of risicovolle producten, het maken van te hoge kosten of het niet zorgvuldig doorlopen van het adviesproces, die imagoschade bij het bedrijf kunnen veroorzaken of de continuïteit in gevaar brengen.
- Het sluiten van zoveel mogelijk producten of een sterke voorkeur voor een bepaald product of een bepaalde verzekeraar, dat niet in het belang van de klant is.

Wij hebben deze gedragseisen kenbaar gemaakt op een personeelsvergadering op **4 januari 2011**. Waarbij ook een kopie van dit document is meegegeven.

2. Wij beoordelen en sturen onze medewerkers regelmatig aan op de door ons geformuleerde gedragseisen. Deze beoordeling en aansturing vindt plaats door de direct leidinggevende op de volgende wijze:
  - Het inwerken van nieuwe medewerkers.
  - Het geven van aansturing in afdelingsvergaderingen.
  - Het steekproefsgewijs beoordelen van een door de medewerker behandeld klant dossier.
  - Het voeren van een correctiegesprek en het geven van aansturing indien er tekortkomingen zijn gesignaleerd in het klant dossier.
  - Het vastleggen van dit correctiegesprek in het personeelsdossier.
  - Het treffen van sancties bij medewerkers die structureel niet voldoen aan onze gedragseisen.
  - Het controleren van de `inducementnorm` bij het afsluiten van producten
3. Wij hebben voor onze medewerkers een aantal aanpassingen verricht in de variabele beloningsregeling. Dit betreft de volgende aanpassingen:
  - Medewerkers met een onvoldoende of matige beoordeling op onze gedragseisen komen niet in aanmerking voor een variabele beloning. Ook al behalen zij wel alle doelstellingen, de prestatiebeloning wordt dan in het geheel niet uitgekeerd.
  - De variabele beloning bestaat uit:
    - Schadeverzekeringen 25% van de door werknemer gerealiseerde afsluitprovisie (25% van de gerealiseerde fee)
    - Hypotheek: 25% van de direct ontvangen vergoeding (zowel provisie als fee)
    - Uitvaart : 1% van het verzekerd kapitaal
    - Levensverzekeringen: 25% van de direct ontvangen vergoeding (zowel provisie als fee)

- In de variabele beloning wordt gewerkt met financiële doelstellingen.  
Hiervoor zijn twee redenen:
  - Financiële doelstellingen zijn objectief te meten.
  - Financiële doelstellingen komen tegemoet aan onze wens om de hoogte van de variabele beloning afhankelijk te maken van de financiële resultaten van het bedrijf, de afdeling of de individuele medewerker.
- De financiële doelstellingen worden gecorrigeerd om medewerkers te stimuleren integer, solide en klantgericht te handelen. Deze correctie vindt op de volgende wijze plaats:
  - Om productonafhankelijk en aanbiederonafhankelijk te kunnen adviseren wordt gewerkt met standaard provisiepercentages.
  - Om voor de lange termijn te adviseren worden terugboekingen op levensverzekeringen en royementen op schadeverzekeringen in mindering gebracht op de prestaties van de medewerkers.
  - Van de verdiende provisie/fee wordt een reservering getroffen van 15%

Wij hebben de nieuwe variabele beloningsregeling kenbaar gemaakt op een personeelsvergadering op **4 januari 2011**. Waarbij ook een kopie van de nieuwe variabele beloningsregeling is meegegeven.