

	<b>Beschrijving beloningsbeleid &amp; risicoanalyse</b>	

### **Beschrijving beloningsbeleid van Bank- & Geldadvies Nederland B.V.**

De beloning voor onze medewerkers (tevens directie) bestaat voor 100% uit een vast salaris.

Het beloningsbeleid geldt voor alle functies binnen onze onderneming. Hierbij kunt u denken aan de volgende functies:

- Medewerker administratie
- Medewerker schadebehandeling
- Medewerker commerciële binnendienst
- Adviseur allround particulier en MKB
- Hypotheekadviseur / Kredietadviseur
- Directie

De hoogte van het vaste salaris wordt voor zowel de binnendienst als de buitendienst bepaald door opleiding en ervaring van de betreffende medewerker. Er worden geen leaseauto's ter beschikking gesteld aan medewerkers. Wel stelt Bank- & Geldadvies Nederland auto's beschikbaar aan de directie om woon-werk verkeer mogelijk te maken. Privé gebruik is toegestaan. Dit betreffen 2 leaseauto's van het type Volkswagen Polo Bluemotion. Beleid is gebruik te maken van zuinige en goedkope auto's.

De overige secundaire arbeidsvoorwaarden, opleidingen en vakantiedagen zijn gelijk voor alle medewerkers binnen het bedrijf.

### **Risico-analyse 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 en secundaire arbeidsvoorwaarden**

De hoogte van de vaste salarissen en de secundaire arbeidsvoorwaarden 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. De buitendienstadviseurs ontvangen op basis van hun functie een auto van de zaak of kilometervergoeding.

Wij toetsen regelmatig de kwaliteit van het functioneren van de medewerkers op het zorgvuldig behandelen van klanten. De beoordeling van de kwaliteit van het functioneren van de medewerkers heeft invloed op de vaststelling van de hoogte van het vaste salaris of een eventuele salarisverhoging.

Wij signaleren bij dit beloningsmodel nagenoeg geen risico's welke mogelijkerwijs een negatief effect hebben op de zorgvuldige behandeling van klanten.

<b>Risicoanalyse beloningsbeleid</b> <b>Omschrijving Risicovraag</b>	<b>Conclusie</b>	<b>Toelichting</b>
Het beloningsbeleid leidt tot onverantwoord hoge kosten waardoor de continuïteit in gevaar komt	Het beloningsbeleid leidt niet tot onverantwoord hoge kosten.	De personeelskosten worden begroot. De begroting wordt geaccordeerd door de directie. Door de financieel directeur worden de kosten bewaakt. Ten minste jaarlijks wordt het beloningsbeleid geëvalueerd door de directie.
Het beloningsbeleid voldoet niet aan wet- en regelgeving	Het beloningsbeleid is conform wet- en regelgeving.	De directie legt het beloningsbeleid voor aan de directeur. Deze toets of het beloningsbeleid voldoet aan de wet- en regelgeving. De salarisverwerking is uitbesteed aan een gespecialiseerd bedrijf.
Het beloningsbeleid leidt tot verkoop van de producten waar de klant geen behoefte aan heeft	Het beloningsbeleid leidt niet tot advies van "niet passende producten"	De kwaliteit van de adviezen van een adviseur worden getoetst middels interne audits. De medewerkers worden beoordeeld op verschillende aspecten zoals deskundigheid, integer, solide en klantgericht adviseren, streven naar lange termijn relaties en het voorkomen en beperken van financiële risico's bij klanten en het eigen bedrijf. Door bemiddeling op basis van een vaste salaris is er geen belang te sturen naar bepaalde producten welke niet in het belang van de klant zijn.
Het beloningsbeleid leidt tot het sluiten van zoveel mogelijk producten of leidt tot een sterke voorkeur in product of maatschappij/verzekeraar.	Het beloningsbeleid leidt niet tot "voorkeuren"	De beloning van een medewerker is in het geheel niet afhankelijk van deze factoren.
Geen interesse naar het streven naar lange termijn relaties met klanten	Het beloningsbeleid leidt niet tot "hit and run" praktijken, maar moedigt een goede klantrelatie juist aan.	De beloning van een medewerker is niet afhankelijk van dit criterium echter, is de klanttevredenheid wel van belang in de beoordeling van het functioneren van een medewerker en het vaststellen van zijn/haar salaris.
Geen interesse in het beperken van financiële risico's voor de klant of de onderneming	Dit is niet aan de orde.	Doordat de beloning van een medewerker niet afhankelijk is een vastgesteld productieminiimum, heeft men de gelegenheid zoveel tijd aan een klantrelatie te besteden als dat men zelf denkt nodig te hebben voor het zoveel mogelijk beperken van de financiële risico's voor de klant en de onderneming.