

Beloningsbeleid Consumenten Advies Nederland

Doel beloningsbeleid

Het beleid van Consumenten Advies Nederland op het gebied van beloning is erop gericht om duurzaamheid te bevorderen. Dat geldt voor de lange termijn visie van ons bedrijf, waarbij wij het beperken en voorkomen van financiële risico's koppelen aan een strategie die flexibel genoeg is om steeds weer in te spelen op snel wijzigende marktomstandigheden en wet- en regelgeving.

Maar duurzaamheid ook vooral als het gaat om het investeren in een langdurige klantrelatie door goed gekwalificeerde medewerkers. Een beheerste en integere bedrijfsvoering, waarbij nadrukkelijk wordt voorkomen dat medewerkers door beloningen geprikkeld worden tot onzorgvuldig behandelen van de klant en niet nakomen van onze zorgplicht.

Uitgaande van aansturing op kwaliteit van advies, een gedegen vastlegging in de zogenaamde klantprofielen, het „vier-ogen“ principe en interne borging in het administratieproces, kunnen wij in onze interne bedrijfsvoering de belangen van onze klanten waarborgen.

Uitgangspunten beloningsbeleid

De beloning voor de medewerkers wordt jaarlijks vastgesteld door de directie. De werknemers hebben een vast salaris en hebben geen prestatieafspraken, betreffende de beloning. De hoogte van de vaste salarissen zijn marktconform. Wij toetsen dit aan de hand van de in de branche beschikbare benchmark gegevens. Niemand van onze medewerkers ontvangt een provisie gedreven beloning. De directie vergoedt naast het vaste salaris, een fiscaal toegestane reiskostenvergoeding voor woon-werk verkeer, de kosten van beroepsopleidingen en een deel van de pensioenpremie binnen een semicollectieve regeling.

Een eventuele verhoging in het salaris komt voort uit een jaarlijkse evaluatie, waarbij een aantal zogenaamde gedragseisen een belangrijke rol spelen. Voor al onze medewerkers gelden de volgende gedragseisen:

- integer, passend en klantgericht adviseren;
- streven naar lange termijn relaties met klanten;
- het voorkomen en beperken van financiële risico's bij onze klanten en voor ons eigen bedrijf.

Het volgende gedrag willen wij in overeenstemming met ons bedrijfsbeleid 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;
- 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.

Ook tussentijds worden onze medewerkers op dit gedrag regelmatig beoordeeld en aangestuurd.

Evaluatie beloningsbeleid

Jaarlijks vindt door de directie een evaluatie plaats van het beloningsbeleid en wordt er een risicoanalyse uitgevoerd, waarbij verschillende aspecten van het beloningsbeleid tegen het licht worden gehouden, zoals:

- voldoet het beloningsbeleid nog aan de geformuleerde doelstellingen en uitgangspunten?
- zijn er wijzigingen in wet- en regelgeving welke consequenties hebben voor het beloningsbeleid?

Risicoanalyse beloningsbeleid Omschrijving Risicovraag	Conclusie	Toelichting
<p>Het beloningsbeleid leidt tot onverantwoord hoge kosten waardoor de continuïteit in gevaar komt.</p>	<p>Het beloningsbeleid leidt niet tot onverantwoord hoge kosten.</p>	<p>De personeelskosten worden begroot. De begroting wordt jaarlijks vastgesteld bij de bespreking van de jaarcijfers in bijzijn accountant. Ten minste jaarlijks wordt het beloningsbeleid geëvalueerd door de directie.</p>
<p>Het beloningsbeleid voldoet niet aan wet- en regelgeving.</p>	<p>Het beloningsbeleid is conform wet- en regelgeving.</p>	<p>Het beloningsbeleid wordt jaarlijks getoetst aan wet- en regelgeving. De salarisverwerking is uitbesteed aan een gespecialiseerd bedrijf.</p>
<p>Het beloningsbeleid leidt tot verkoop van de producten waar de klant geen behoefte aan heeft.</p>	<p>Het beloningsbeleid leidt niet tot advies van "niet passende producten".</p>	<p>De kwaliteit van de adviezen van een adviseur worden getoetst middels interne audits en het „vier-ogen“ principe. 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.</p>
<p>Het beloningsbeleid leidt tot het sluiten van zoveel mogelijk producten of leidt tot een sterke voorkeur in product of maatschappij/verzekeraar.</p>	<p>Het beloningsbeleid leidt niet tot „voorkeuren“.</p>	<p>De beloning van een medewerker is vast en in het geheel niet afhankelijk van deze factoren.</p>

<p>Geen interesse naar het streven naar lange termijn relaties met klanten</p>	<p>Het beloningsbeleid leidt niet tot " „hit and run" praktijken, maar moedigt het bestendigen van een goede klantrelatie juist aan.</p>	<p>De beloning van een medewerker is niet afhankelijk van dit criterium. Juist zaken als „best advice" en klanttevredenheid zijn van belang in de beoordeling van het functioneren van een medewerker en het vaststellen van zijn/haar salaris. De CAN-check is hierbij een belangrijk hulpmiddel.</p>
<p>Geen interesse in het beperken van financiële risico's voor de klant of de onderneming</p>	<p>Dit is niet aan de orde.</p>	<p>Doordat de beloning niet afhankelijk is van een vastgesteld productieminiimum, heeft een medewerker alle gelegenheid zoveel tijd aan een klantrelatie te besteden als nodig om zoveel mogelijk de financiële risico's voor de klant en de onderneming te beperken.</p>