

1.0 Beheerst beloningsbeleid Qualiora Groep

Binnen de Qualiora Groep zijn een aantal labels (handelsnamen) actief, te weten Financieel Zeker, Zorgeloos Wonen, YourHypotheek en SlimM.

Het beloningsbeleid zoals beschreven in dit document is uniform van toepassing op alle medewerkers van de Qualiora Groep en de onderscheiden labels (handelsnamen), met uitzondering van de uitwerking van variabele beloning. Deze kan wel op niveau van label verschillen, dit is dan benoemd en beschreven binnen het beloningsbeleid van de Qualiora Groep.

Bij indiensttreding of wijziging van het beheerst beloningsbeleid ontvangt elke loondienstmedewerker, aangesloten onderneming of freelance een exemplaar van het beheerst beloningsbeleid.

2.0 Inhoud

1.0 Beheerst beloningsbeleid Qualiora Groep

2.0 Inhoud	1
3.0 Uitgangspunten beloningsbeleid	2
4.0 functies en functiewaardering medewerkers centrale organisatie	3
5.0 Beschrijving beloning medewerkers centrale organisatie	3
8.0 Beloningsmodel medewerker Centrale Organisatie	4
7.0 Eigenaar en medewerkers van Aangesloten Onderneming	4
9.0 Beloningsmodel Aangesloten Onderneming (Eigenaar en medewerker)	4
10.0 Risicobeheersing	5
10.1 Controle juiste, Tijdige en volledige informatie beloning	5
10.2 Inducementtoets	5
10.3 Rekening-courant verhouding	6
11.0 Rechtsvormen	6
12.0 Variabele beloning	6
13.0 Beoordeling en salarisverhoging medewerker (C.O. resp. A.O.*)	7
14.0 Borging door Centrale Organisatie	7
15.0 Transparant beloningsbeleid	8
16.0 Evaluatie beloningsbeleid	8

3.0 Uitgangspunten beloningsbeleid

De volgende algemene uitgangspunten bij het opstellen van onze beloningsbeleid worden gehanteerd.

Het beloningssysteem dient aan de volgende punten te voldoen:

- Marktconform i.v.m. aantrekken en behouden van goed gekwalificeerd personeel
- Maatschappelijk verantwoord en gerechtvaardigd

- Klantbelang centraal
- Lange termijn doelstelling
- Transparant
- Eenvoudig
- Voldoen aan wet- en regelgeving
- Maximering variabel inkomen
- Adviseur (Aangesloten Onderneming) en medewerker geeft te allen tijde passend advies

4.0 functies en functiewaardering medewerkers centrale organisatie

Binnen de Qualiora Groep wordt een eigen regeling en indeling van functiegroepen en salarisschalen gehanteerd. Hierbij wordt geprobeerd ontwikkelingen binnen de branche van de bank- en het verzekeringswezen te volgen.

Functiewaardering

1. Functieomschrijving.
 - a. Salarisstructuur. Deze bestaat uit de volgende componenten welke in de volgende paragraaf worden uitgewerkt: vast salaris - variabel inkomen – onkostenvergoeding - auto van de zaak.
2. Functionerings- en/of beoordelingsgesprek (beoordelingscyclus)

In de arbeidsovereenkomst staan verder de eventueel aanvullende (secundaire) arbeidsvoorwaarden beschreven.

Het beloningsbeleid is zowel van toepassing op personeel op basis van een arbeidsovereenkomst en op basis van een freelance overeenkomst, in dit beloningbeleid ook aan te duiden als 'medewerker'.

5.0 Beschrijving beloning medewerkers centrale organisatie

De volgende beloningscomponenten komen voor binnen onze onderneming:

1. Salaris (inclusief vakantiegeld). Deze beloningen zijn marktconform. Inschaling is o.a. afhankelijk van leeftijd, kennis en ervaring. Jaarlijks kan een (periodieke) loonsverhoging plaatsvinden.
2. Variabel inkomen. Medewerkers kunnen afhankelijk van functie en prestatie en beoordeling in aanmerking komen voor een variabel inkomen. De criteria hiervoor zijn vastgelegd in de paragraaf “variabel inkomen”.
3. Onkostenvergoeding. De medewerkers ontvangen een reiskostenvergoeding voor zover van toepassing. Ook bestaan er vergoedingen voor zakelijke telefoonkosten en studiekosten. Allen binnen de fiscaal toegestane mogelijkheden.
4. Auto van de zaak. Aan een aantal functiegebonden medewerkers kan een auto van de zaak worden toegewezen. De toewijziging van een auto van de zaak wordt niet op basis van omzetcriteria bepaald maar uitsluitend op basis zakelijk te verrijden kilometers en/of representatie.
5. Emolumenten in de zin van vergoedingen ter compensatie van verzekeringspremies ter dekking van werknemersrisico's.
6. Vergoedingen op basis van declaraties free-lancers of zelfstandige opdrachtnemers.

Ons beloningsbeleid is primair gericht op het bevorderen, aantrekken en behouden van goede, deskundige en vaardige medewerkers. Dit alles binnen een beheerste en integere bedrijfsvoering en gericht op de lange termijn. Dit betekent o.a. dat we waar mogelijk zullen voorkomen dat medewerkers door de beloningen geprikkeld worden tot onzorgvuldig behandelen van de klant en niet nakomen van onze zorgplicht. Het belang van de eindklant wordt hier centraal gesteld.

Het beloningsbeleid maakt onderdeel uit van het personeelsbeleid. In de opgestelde functie omschrijvingen hebben we de eisen en competenties welke wij aan onze medewerkers en/of buitendienstadviseurs stellen vastgelegd.

8.0 Beloningsmodel medewerker Centrale Organisatie

Het beloninghuis is opgebouwd uit administratieve werkzaamheden en adviseurswerkzaamheden

Administratieve werkzaamheden worden uitsluitend beloond aan de hand van een vast (bruto)salaris. Eventueel afhankelijk van de verdeling werkzaamheden (administratief / feitelijk leidinggevend)

Adviseurswerkzaamheden worden beloond aan de hand van een vast (bruto) maandsalaris / vergoeding, afhankelijk van de verdeling werkzaamheden (administratief / feitelijk leidinggevend) welke toereikbaar is naar het aantal beschikbare (werkbare) uren. Het jaarsalaris wordt bepaald door 12 x maandsalaris te verhogen met 8% vakantietoeslag. Naast het vaste (bruto) salaris / vergoeding voor adviseurswerkzaamheden, is er een variabele beloning. De variabele beloning heeft uitsluitend betrekking op de werkzaamheden voor de labels / formules De Hypothekelaar en VeriCert. De variabele beloning bedraagt maximaal 20% van de vergoedingswaarde die volgens het label / formule De Hypothekelaar en VeriCert in rekening wordt gebracht bij de onderbemiddelaar c.q. financieel dienstverlener waarvoor diensten worden verricht.

7.0 Eigenaar en medewerkers van Aangesloten Onderneming

Het beloningbeleid van de eigenaar van Aangesloten Onderneming moet gericht zijn op de continuïteit van de onderneming. Dit alles binnen een beheerste en integere bedrijfsvoering en gericht op de lange termijn.

Voor eventuele medewerkers van de eigenaar van Aangesloten Onderneming dient het beloningbeleid gericht te zijn op het bevorderen, aantrekken en behouden van goede, deskundige en vaardige medewerkers waarbij het belang van de eindklant centraal wordt gesteld.

9.0 Beloningsmodel Aangesloten Onderneming (Eigenaar en medewerker)

De onderneming handelt altijd in het belang van de klant en zal passende adviezen verstrekken en bemiddelt volledig onafhankelijk en objectief.

De beloningsvormen bestaan uit de volgende mogelijkheden:

1. Beloning o.b.v. vaste fee (directe beloning)
2. Beloning o.b.v. provisie waar toegestaan of wettelijk bepaald (door aanbieder)
3. Beloning op basis van abonnement (directe beloning)
4. Beloning o.b.v. urendeclaratie (directe beloning)

Het behoort tot het beleid van de Qualiora groep om de beloning voor een dienst te laten vergoeden vanuit één van bovenstaande beloningsvormen en een dienst niet te laten belonen op basis van vermenging van beloningsvormen.

Deze beloningsvormen worden als onderstaand kenbaar en transparant gemaakt aan de klant:

Ad 1) Pre-contractueel algemeen in DW, adviesspecifiek DVD indien van toepassing.
Contractueel en klantspecifiek in Opdracht tot dienstverlening.

Ad 2) Pre-contractueel algemeen in DW. Contractueel en klantspecifiek in Opdracht tot dienstverlening.

Ad 3) Pre-contractueel algemeen in DW, adviesspecifiek DVD indien van toepassing.
Contractueel en klantspecifiek in Opdracht tot dienstverlening.

Ad 4) Pre-contractueel algemeen in DW, adviesspecifiek DVD indien van toepassing.
Contractueel en klantspecifiek in Opdracht tot dienstverlening.

Het beloningsbeleid ligt in het verlengde van het verdienmodel van de onderneming gericht op de continuïteit van de onderneming.

10.0 Risicobeheersing

Inzake een beheerst beloningsbeleid worden in het kader van risicobeheersing structureel de navolgende instrumenten toegepast.

10.1 Controle juiste, Tijdige en volledige informatie beloning

Bij de ontvangst van een advies ter beoordeling door de mid-office wordt structureel een controle uitgevoerd op de aanwezigheid van een digitaal bericht aan de klant in het CRM systeem. Uit dit bericht moet blijken dat de klant pre-contractueel tijdig, juist en volledig is geïnformeerd (Dienstenwijzer, DVD waar nodig) over de beschikbare beloningsvormen en gemiddelde beloning bij daartoe aangewezen complexe diensten.

Hierdoor wordt het risico van geen of onvolledige pre-contractuele informatie aan de klant beheerst.

Van deze controle wordt een registratie met bevinding aangemaakt in het klantdossier.

10.2 Inducementtoets

Bij ontvangst Opdracht tot dienstverlening vindt een eerste inducementtoets plaats op de hoogte van de beloning in verhouding tot tarieven in de DVD van het kantoor en de redelijkheid van de beloning in relatie tot de werkzaamheden voor de dienst. Deze wordt uitgevoerd door de adviesbeoordelaar.

De tweede inducementtoets wordt uitgevoerd door de financiële administratie functie. Hiervoor is in het kader van functiescheiding gekozen. Hier wordt de Opdracht to dienstverlening vergeleken met de aan te maken factuur. Hierdoor wordt het risico van kennelijk onredelijke beloning beheerst.

Van deze controle wordt een registratie met bevinding aangemaakt in het klantdossier.

10.3 Rekening-courant verhouding

Op basis van de collectieve vergunning wordt tussen een aangesloten onderneming van Financieel Zeker en de centrale organisatie van Financieel Zeker een rekening-courant verhouding in stand gehouden. Alle facturen aan eindklanten (directe beloning) worden door de centrale organisatie opgemaakt namens de aangesloten onderneming en verzonden rechtstreeks aan de klant. Alle ontvangsten (directe en indirecte beloning) worden in de rekening-courant geboekt en gecontroleerd. Alle uitbetalingen aan de aangesloten onderneming verlopen eveneens via de rekening-courant.

Hierdoor wordt het risico van het in rekening brengen van onterechte beloning beheerst.

11.0 Rechtsvormen

De bij de Centrale Organisatie Aangesloten Onderneming, in kader van de formule Financieel Zeker, heeft als rechtsvorm:

- Eenmanszaak
- Vennootschap Onder Firma
- Besloten Vennootschap

Voor de eenmanszaak en de vennootschap onder firma (Vof) geldt dat het ondernemersloon het resultaat is van de (bruto)omzet minus de bedrijfskosten. Voor de besloten vennootschap geldt dat het ondernemersloon van de DGA moet voldoen aan de wettelijke (fiscale) minimale vereisten.

12.0 Variabele beloning

Voor de door Aangesloten Onderneming gecontracteerde medewerker(s) met inhoudelijk klantcontact, wordt de mogelijkheid geboden van het toekennen van een variabele beloning met als doelstelling om de motivatie en betrokkenheid te vergroten en een (uitzonderlijke) individuele en organisatiebrede prestatie te belonen. Ook hierbij geldt dat het beloningsbeleid te allen tijde gericht is op het voorkomen van financiële prikkels en dus het voorkomen van onzorgvuldige behandeling van klanten.

Deze variabele beloning is gemaximeerd tot 20% van het jaarinkomen, waarvan ten hoogste 50% ten behoeve van kwantitatieve doelstellingen en ten hoogste 50% ten behoeve van kwalitatieve doelstellingen. Er wordt geen variabel inkomen gehanteerd m.b.t. verkoop van individuele producten. Er wordt ter beoordeling van de variabele beloning rekening gehouden met de kwaliteit van de omzet, gemaakte kosten en risico's en de lange termijn. Met betrekking tot de financiële criteria hanteren wij vaste provisiepercentages of vaste bedragen

onafhankelijk van product en/of aanbieder. Ook is de variabele beloning binnen onze onderneming niet afhankelijk van een “alles of niets” commerciële doelstelling. De prestatiecriteria zijn dus zowel kwantitatief als kwalitatief van aard en houden rekening met de belangen van onderneming en klant. Naast de financiële worden ook niet-financiële criteria gehanteerd.

13.0 Beoordeling en salarisverhoging medewerker (C.O. resp. A.O.*)

Jaarlijks houdt de eigenaar tenminste een functioneringsgesprek (in juni) én een beoordelingsgesprek (in november/december) met de betreffende medewerker. Er worden afspraken en doelen gesteld en geëvalueerd. Deze doelen zijn SMART (Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdgebonden) geformuleerd en te beïnvloeden door de medewerkers.

De volgende (prestatie)criteria worden meegewogen in beoordeling/salarisverhoging/promotie:

- Vakbekwaamheid /deskundigheid
- Flexibiliteit (geen 9 -5 mentaliteit)
- Kwaliteit adviezen (deze worden beoordeeld vanuit 4 ogen principe en steeksproefgewijze interne audits).
- Collegialiteit
- Commerciële resultaten (nieuwe productie, behoud, nazorg etc.)
- Adviesvaardigheid
- Zelfstandigheid
- Klantgerichtheid
- Motivatie

* = centrale organisatie respectievelijk aangesloten onderneming.

De eigenaar/leidinggevende draagt zorg voor het hanteren en aanleveren van het door eigenaar/leidinggevende en medewerker voor akkoord ondertekende gespreksformulier functioneringsgesprek (bijlage) en beoordelingsgesprek (bijlage) aan de bestuurder van de centrale organisatie.

14.0 Borging door Centrale Organisatie

Omzet wordt per definitie niet uitgekeerd als in strijd wordt gehandeld met de gestelde kwaliteit en gedragseisen. De Centrale Organisatie (mid-office en directie) ziet hier op toe door o.a. een systeem van kwaliteitsborging via interne audits en (intern) 4 ogen principe. Ieder adviesrapport wordt in samenspraak met de mid-office (feitelijk leidinggevende) opgesteld en vooraf geaccordeerd door de mid-office voordat het advies met de klant wordt besproken.

Facturatie van advies- en of bemiddelingswerkzaamheden wordt door de Centrale Organisatie uitgevoerd waarbij vooraf controle plaatsvindt op enducement normen, passendheid en in relatie tot complexiteit van advies / product.

15.0 Transparant beloningsbeleid

Het beloningsbeleid is transparant en wordt o.a. gecommuniceerd op de website en in dienstverleningsdocumenten (DVD). Naast de vermelding van de wijze van beloning van de dienstverlening vanuit de Aangesloten Onderneming aan de klant, wordt ook aangegeven wat de beloning is voor de Centrale Organisatie voor de faciliterende en controlerende werkzaamheden.

16.0 Evaluatie beloningsbeleid

Jaarlijks vindt er tussen Centrale Organisatie en Aangesloten Onderneming een evaluatie plaats van onder meer het beloningsbeleid en wordt een risico analyse uitgevoerd, waarbij de verschillende aspecten van het beloningsbeleid tegen het licht worden gehouden:

- Voldoet het beloningsbeleid nog aan de geformuleerd doelstellingen en uitgangspunten?
- Zijn er wijzingen in wet- en regelgeving welke consequenties hebben voor het beloningsbeleid?
- Hoe hebben de variabele beloningen zich afgelopen jaar ontwikkeld (indien van toepassing)?
- Dienen prestatiecriteria herzien of uitgebreid te worden?
- Zijn er medewerkers in aanmerking gekomen voor salarisverhoging? Waarop zijn deze gebaseerd?