

Beheerst beloningsbeleid

Bij Floris Financieel Advies werken wij met een beheerst beloningsbeleid om perverse prikkels bij medewerkers of freelancers te voorkomen die kunnen leiden tot ongewenste en onverantwoorde risico's. Met dit beleid waarborgen wij dat medewerkers/freelancers geen prikkels ervaren die ingaan tegen het klantbelang.

De **doelstellingen** van het beleid zijn dan ook als volgt:

- Voorkomen dat medewerkers prikkels ervaren die aanleiding geven tot onverantwoord risico of onzorgvuldig klantgedrag.
- Promoten van lange termijn, integriteit, klantgerichtheid, vakbekwaamheid en compliance.
- Transparantie en voldoen aan regelgeving.

De directie stelt het beleid vast en houdt toezicht. Er is minimaal een jaarlijkse controle op naleving, actualisaties en risico's door de directie eventueel in samenwerking met een externe risk-en audit organisatie. Er zal een risicoanalyse plaatsvinden waarin een inventarisatie plaatsvindt van financiële en niet-financiële risico's in relatie tot de beloningsstructuur. Ook zal er naar beheersmaatregelen worden gekeken en wordt de risicoanalyse jaarlijks geactualiseerd.

Naast een vaste beloning is er voor medewerkers een variabele beloning. De variabele beloning is maximaal 20% van het jaarsalaris en als volgt verdeeld:

- 50% op niet-financiële criteria zoals compliance, klanttevredenheid, vakbekwaamheid en gedrag. Compliance wordt beoordeeld door de directie, klanttevredenheid door uitvragen beoordeling van klanten bijvoorbeeld d.m.v. Advieskeuze. Vakbekwaamheid is het behouden van diploma's en eventueel nieuw te behalen competenties. Gedrag door het tonen van initiatief, teamwork en onderhouden/versterken van relaties met externe partijen. De weging van deze factoren is als volgt en wordt beoordeeld door de directie:
 - 5% klanttevredenheid
 - 2% compliance
 - 3% onderhoud relaties
- 50% op financiële criteria zoals commerciële prestaties. Dit wordt gemeten in de bijdrage van de medewerker in de winst. Bij een individuele bijdrage >10% van het totaal wordt de volledige beloning op financiële criteria toegekend.

Bij het jaarlijkse functioneringsgesprek van de medewerker of contractbespreking van de freelancer wordt de variabele beloning meegenomen in de onderwerpen. Deze gesprekken zullen zij nadat de jaarrapportage beschikbaar is in het voorjaar. In dat gesprek wordt de medewerker/freelancer ook geïnformeerd over actualisaties omtrent beloningsbeleid en bepaald of er meer actie(s) benodigd zijn.

Voor vragen of opmerkingen kan contact opgenomen worden met de directie.