

Procedure beheerst beloningsbeleid

Beheerder	Justin van Vaerenbergh
------------------	------------------------

Binnen Gardner Penn is een beheerst beloningsbeleid opgesteld op basis van gedragseisen en met een correcte verhouding tussen vaste en variabele beloning.

1. In het beloningsbeleid van de onderneming zijn de volgende uitgangspunten opgenomen om tot een beheerst beloningsbeleid te komen.
 - a. Gedragseisen voor iedere medewerker waarin integriteit, soliditeit en klantbelang centraal staan.
 - b. Variabele beloningsregeling met een passende invulling op basis van kwantitatieve en kwalitatieve doelstellingen.

Gedragseisen

1. Wij hebben concrete eisen aan ons personeel gesteld over het gedrag dat wij van hen verwachten. Voor al ons personeel gelden de onderstaande gedragseisen:
 - a. Integer, solide en klantgericht adviseren, waarbij het belang van de klant voorop staat.
 - b. 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.
 - c. Voorkomen en beperken van financiële risico's bij onze klanten en voor ons kantoor.
2. De onderstaande gedragskenmerken hebben wij tot ongewenst gedrag verklaard:
 - a. 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.
 - b. Het adviseren van slechte of risicovolle producten, het maken van te hoge kosten of het niet zorgvuldig doorlopen van het adviesproces, die imagoschade bij ons kantoor kunnen veroorzaken of de continuïteit in gevaar brengen.
 - c. 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.
3. Wij beoordelen en sturen ons personeel regelmatig aan op de door ons geformuleerde gedragseisen. Deze beoordeling en aansturing vindt plaats door de direct leidinggevende op de volgende wijze:
 - a. Het inwerken van nieuwe personeelsleden.
 - b. Het voeren van een jaarlijks beoordelingsgesprek.
 - c. Het geven van aansturing in persoonlijke gesprekken.
 - d. Het steekproefsgewijs beoordelen van een door de medewerker behandeld klantdossier.
 - e. Het voeren van een correctiegesprek en het geven van aansturing indien er tekortkomingen zijn signaleerd in het klantdossier.
 - f. Het vastleggen van dit correctiegesprek in het personeelsdossier.
 - g. Het treffen van sancties bij personeelsleden die structureel niet voldoen aan onze gedragseisen.

Variabele beloning

1. Voor de variabele beloningsregeling van ons personeel gelden de volgende aanvullende criteria:
 - a. Personeelsleden 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 variabele beloning wordt dan in het geheel niet uitgekeerd.

- b. De variabele beloning bedraagt niet meer dan 10% van de vaste beloning op jaarbasis van de medewerker.
 - c. De variabele beloning wordt gebaseerd op zowel kwantitatieve als kwalitatieve factoren. Daarbij wordt de variabele beloning voor minimaal 50% gebaseerd op kwalitatieve factoren.
2. In de variabele beloning wordt gewerkt met kwantitatieve doelstellingen. Hiervoor zijn twee redenen:
 - a. Deze zijn objectief te meten.
 - b. Deze komen tegemoet aan onze wens om de hoogte van de variabele beloning afhankelijk te maken van de financiële resultaten van ons kantoor, de afdeling of de individuele medewerker.
 3. In de variabele beloning wordt gewerkt met kwalitatieve doelstellingen. Hiervoor zijn twee redenen:
 - a. Adviseren in het belang van de klant meetbaar maken.
 - b. Deze komen tegemoet aan onze wens om de hoogte van de variabele beloning afhankelijk te maken van de kwalitatieve resultaten van ons kantoor, de afdeling of de individuele medewerker.
 4. Voor iedere medewerker welke recht heeft op een variabele beloning is als bijlage op de bestaande arbeidsovereenkomst de kaders en inhoud van de variabele beloning vastgelegd.

Bijlage:

Risicoanalyse beheerst beloningsbeleid