

Beloningsbeleid

Wij geven je graag vooraf duidelijkheid over het tarief, zodat je weet waar je aan toe bent. Zo werken wij transparant.

Beheerst beloningsbeleid

De AFM (Autoriteit Financiële Markten) en DNB (De Nederlandsche Bank) hebben het toezicht op het beloningsbeleid van financiële ondernemingen.

Dit is vastgelegd in het besluit Beheerst Beloningsbeleid dat het Ministerie van Financiën op 1 januari 2011 in werking heeft laten treden. De AFM ziet er vanaf 1 januari 2011 op toe dat financiële ondernemingen een beheerst beloningsbeleid voeren. Vanuit een beheerst beloningsbeleid gaan geen prikkels uit die kunnen leiden tot het nemen van onverantwoorde risico's en onzorgvuldige behandeling van klanten.

Ons beloningsbeleid is in eerste instantie gericht op het bevorderen, aantrekken en behouden van goede gekwalificeerde medewerkers. Dit alles binnen een beheerste en integere bedrijfsvoering en gericht op de langere termijn. Dit betekent onder andere dat wij waar mogelijk zullen voorkomen dat onze medewerkers door beloning(en) geprikkeld worden tot onzorgvuldig behandelen van onze klanten en niet nakomen van haar zorgplicht.

Daarnaast willen wij met ons beloningsbeleid de focus leggen op de belangen van onze klanten en ons bedrijf op de langere termijn. Ook zal een gezonde, stimulerende werking uit moeten gaan van het gehanteerde beloningsbeleid.

Het beloningsbeleid maakt deel uit van ons personeelsbeleid.

Voor onze medewerkers willen wij een integere en betrokken werkgever zijn.

Aan een beheerst beloningsbeleid liggen twee principes ten grondslag:

1. Het beloningsbeleid bevordert de integriteit en soliditeit van de financiële onderneming met en focus op de langetermijnbelangen.
2. Het beloningsbeleid bevat geen prikkels die afbreuk doen aan de verplichting van de financiële onderneming om zich in te zetten voor de belangen van de klanten en andere belanghebbenden, of andere op de financiële onderneming rustende zorgvuldigheidsverplichtingen.

De beloning van onze medewerkers bestaat uit een vast maandsalaris, 8% vakantiegeld, eventueel een onkosten-, thuiswerk- en/of reiskostenvergoeding en eventueel het beschikbaar stellen van een voertuig van een auto. In ons beloningsbeleid gaan wij uit van marktconforme salarissen welke jaarlijks worden getoetst aan de standaarden in de financiële branche. De vaststelling van de hoogte van het salaris vindt intern plaats. Het salaris wordt vastgesteld op basis van opleiding en ervaring. Wij kennen geen bonus- en/of provisieregelingen.

Naast het vaste salaris kan een eindejaarsuitkering (variabel) van maximaal 4% van het vaste jaarsalaris (exclusief vakantiegeld) worden toegekend.

De hoogte van deze variabele beloning wordt jaarlijks voor minimaal 50% op niet-financiële criteria gebaseerd.

Voor alle medewerkers gelden de volgende gedragseisen: integer, professioneel en klantgericht handelen waarbij de focus ligt op de belangen van onze klanten en ons bedrijf op lange termijn.

Wij berekenen een vergoeding die past bij de aard van de werkzaamheden en de tijd die wij ermee bezig zijn. Met onze verschillende advies- en beheermodules kun jij zelf bepalen welke dienstverlening bij jou past.

Adviesvergoeding

Voor advieswerkzaamheden werken wij met een vergoeding op uurbasis, waarbij wij streven naar optimale transparantie. Wij communiceren vooraf een indicatie van het aantal uren en brengen alleen de uren in rekening die ook daadwerkelijk door ons gemaakt zijn. Mochten we de vooraf gecommuniceerde indicatie dreigen te overschrijden, dan nemen we altijd eerst contact op..



Tarieven voor ondernemers

Onze advieskosten bedragen een vooraf vastgesteld bedrag (fixt fee). Dit bedrag stemmen we van tevoren af.

Beheervergoeding

Wij beheren jouw pensioenregeling. Hiervoor werken wij met beheermodules die afgenomen kunnen worden in de vorm van abonnementen. Neem gerust contact met ons op als je meer wilt weten over deze tarieven.



Tarieven voor bedrijven

Beheervergoeding

Elk voorstel voor het beheren van jouw regeling(en) is een op maat gemaakt voorstel dat past bij jouw situatie. De vergoeding voor het beheer wordt bepaald door een inschatting te maken van de uren die nodig zijn om de werkzaamheden binnen de door jouw gekozen beheermodules uit te voeren. Dit rekenen wij vervolgens om naar een percentage van de loonsom. De loonsom wordt elk jaar op 1 oktober gepeild voor de vergoeding van 1 januari daaropvolgend.

Mochten er aanvullende beheerwerkzaamheden zijn die niet in onze beheermodules staan, maar die jij wel belangrijk vindt, dan maken wij hier prijsafspraken over.