

Beheerst Beloningsbeleid

-Dazure-

Versiebeheer en verspreiding***Wijzigingen***

Versie	Wijziging	
1.0	Opzet beleid	2022

Accordering door

Naam	Functie	Versie	Datum	Akkoord
Odette Bakker	Algemeen directeur	1.0	2022	Ja

Inleiding

Een beheerst beloningsbeleid zorgt ervoor dat medewerkers geen perverse prikkels ervaren die een zorgvuldige klantbehandeling in de weg kunnen staan en die kunnen leiden tot ongewenste en onverantwoorde risico's voor de (soliditeit van de) onderneming.

De regels voor een beheerst beloningsbeleid staan in de Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen (Wbfo, hoofdstuk 17 Wft) en gelden voor alle natuurlijke personen die werken voor of onder verantwoordelijkheid van een financiële onderneming met een zetel in Nederland.

Beloning van medewerkers kan leiden tot prikkels waar het klantbelang niet bij gebaat is. De focus ligt bij de belangen van de klanten van Dazure en de onderneming op langere termijn.

Het beloningsbeleid maakt onderdeel uit van het personeelsbeleid.

Hoofdstuk 1 Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen (wbfo)

De regels uit de Wbfo zijn terug te vinden in hoofdstuk 1.7 van de Wft. Deze wet stelt dat een financiële onderneming een beheerst beloningsbeleid moet hanteren. Onder beloningen wordt verstaan:

De financiële en niet-financiële voordelen die medewerkers direct of indirect ontvangen¹.

Het doel van de Wbfo is perverse prikkels te voorkomen die kunnen leiden tot ongewenste en onverantwoorde risico's voor de (soliditeit van de) onderneming of kunnen leiden tot veronachtzamen van het klantbelang. De wet beoogt bij te dragen aan financiële stabiliteit, vertrouwen in de financiële sector en cultuurverandering.

Het beloningsbeleid van Dazure komt overeen met de bedrijfsstrategie, doelstellingen, waarden en langetermijnbelangen van Dazure én dragen bij aan een degelijk en doeltreffend risicobeheer.

Hoofdstuk 2 Belangrijke sturingselementen

Als leidinggevend sturen op het klantbelang en medewerkers rechtvaardig beoordelen, als de top (directie) stuurt op het klantbelang en voorbeeldgedrag ten aanzien van de eigen beloning toont én als de druk op targets en commercie die medewerkers ervaren beperkt wordt, ontstaat er een samenwerkingsgerichte bedrijfscultuur. In een dergelijke cultuur wordt er minder schadelijk gedrag vertoond en er wordt met meer bevoegenheid (betrokkenheid) gewerkt. Is er geen positieve stimulering vanuit leidinggevend en directie en worden medewerkers onder druk gezet om targets te behalen, dan verslechtert de cultuur en verdwijnt langzaamaan ook de betrokkenheid met als gevolg risico op schadelijk gedrag.

Schadelijk gedrag richting Dazure (bijv. ongeoorloofd gebruik van middelen of diensten), richting de klant (bijv. bewust onduidelijk zijn over producten en diensten) zijn financieel kostbaar voor Dazure en kunnen leiden tot reputatieschade. Daarnaast zijn ook beide vormen van schadelijk gedrag in strijd met de kernwaarden van Dazure.

Dazure tracht het schadelijk gedrag te voorkomen door niet enkel met financiële beloningen te werken, maar ook de nadruk te leggen op niet-financiële beloningen. Zowel de directie, managers als coördinatoren zetten zich in om een bewuste omgang met belonen en waarderen te realiseren, in het belang van de klant, de medewerkers en voor Dazure als geheel.

Hoofdstuk 3 Belonings- en waarderingsprijkkels

Dazure heeft financiële en de niet-financiële risico's geïnventariseerd. Dit betekent dat niet enkel aandacht is voor geldelijke beloningen maar ook voor niet-geldelijke beloningen die het gedrag van de medewerkers beïnvloedt.

Medewerkers van Dazure worden op twee verschillende manieren financieel en niet-financieel beloond, namelijk met een vaste beloning en een variabele beloning. De wet maakt uitdrukkelijk geen onderscheid

¹ Memorie van Toelichting Wbfo, artikel 1:111

tussen vaste en variabele beloning. Wel wordt er verschil gemaakt tussen loon dat 'naar tijdruimte is vastgesteld' en loon dat dit niet is.

3.1. Variabele beloning

Een variabele beloning (niet naar tijdruimte vastgesteld loon) is gekoppeld aan andere factoren dan het verstrijken van een bepaalde periode zoals gerealiseerde omzet, winst, productiviteit, functioneren etc. Denk hierbij aan bonussen, provisies, winstdeling en stukloon.

Bonus

Halfjaarlijks en jaarlijks wordt het functioneren van de medewerkers van Dazure beoordeeld en wordt bekeken of gestelde doelen en/of ambitieplannen zijn behaald of vooruitgang is geboekt. Of een medewerker in aanmerking komt voor een bonus² is mede gebaseerd op de volgende indicatoren:

- Vakbekwaamheid
- Flexibiliteit
- Collegialiteit
- Zelfstandigheid
- Klantgerichtheid
- Motivatie

Verdere vormen van variabele beloning worden niet door Dazure toegepast.

3.2 Vaste beloning

Een vast loon (naar tijdruimte vastgesteld loon) is loon dat wordt betaald na het verstrijken van een bepaalde periode. Onder vaste beloning behoren o.a. een vast maandsalaris, vakantiegeld, eventuele 13^e maand, eindejaarsuitkering, leaseauto en ontwikkelingsmogelijkheden.

(Verhoging) salaris, vakantiegeld en beoordeling

Iedere medewerker van Dazure ontvangt een maandsalaris en vakantiegeld. Deze vormen van beloningen zijn marktconform en inschaling is o.a. afhankelijk van leeftijd, kennis en ervaring. Jaarlijks ontvangt de medewerker 8% vakantietoeslag. Halfjaarlijks en jaarlijks houdt directie beoordelingsgesprekken met het personeel. Tijdens deze gesprekken worden de gestelde doelen en/of ambitieplannen besproken en bekeken of deze zijn behaald of vooruitgang is geboekt. De hoogte van de eventuele salarisverhoging aan het eind van het jaar is mede gebaseerd op o.a. de volgende indicatoren:

- Vakbekwaamheid
- Flexibiliteit
- Collegialiteit
- Zelfstandigheid
- Klantgerichtheid
- Motivatie

Op basis van de doelen en/of ambitieplannen en de indicatoren wordt bepaald of de medewerker in aanmerking komt voor een salarisverhoging.

² De hoogte van het bedrag wat aan bonussen kan worden besteed is wel afhankelijk van de winst welke gemaakt is.

Reiskostenvergoeding

Medewerkers die meer dan 10 kilometer van de werkplek vandaan wonen ontvangen een reiskostenvergoeding of anders mits dit in de arbeidsovereenkomst is vastgelegd. De 10 kilometer wordt vrijwel altijd aangehouden, met enkele uitzonderingen waarbij het anders is vastgelegd. Hierbij blijft de reiskostenvergoeding binnen de fiscaal toegestane mogelijkheden.

Auto van de zaak

Er is één auto beschikbaar gesteld aan een (functiegebonden) medewerker van de afdeling Commercieel. Deze auto is toegewezen door de directie en een tankpas is eveneens beschikbaar voor het gebruik van deze auto. De afspraken hierover zijn vastgelegd in een addendum bij de arbeidsovereenkomst. Andere medewerkers van Dazure kunnen en mogen ook gebruik maken van de auto indien reizen voor Dazure benodigd is.

Ontwikkelmogelijkheden

Dazure geeft medewerkers de mogelijkheid om cursussen, masterclasses en/of opleidingen te volgen. Er wordt eerst afgestemd met de coördinator van de betreffende afdeling voor het verzoek wordt voorgelegd aan directie. Er wordt tussen de medewerker en directie afgestemd voor een eventuele eigen bijdrage. De afspraken worden vastgelegd in een overeenkomst die deel uitmaakt van de arbeidsovereenkomst.

Werkkostenregeling

Voor de medewerkers van Dazure is er dagelijks, op kantoor, een lunch beschikbaar. Hierbij wordt rekening gehouden met dieetwensen en allergieën. Daarnaast wordt er ook de mogelijkheid geboden om te sporten via Teams op maandag en met een personal trainer op donderdag.

Verdere vormen van vaste beloning worden niet door Dazure toegepast.

Hoofdstuk 4 Evaluatie beloningsbeleid

Elk jaar wordt door de Compliance Coördinator het beloningsbeleid herzien. Daarbij wordt aandacht besteedt aan de volgende vragen:

- Voldoet het beloningsbeleid nog aan de geformuleerde doelstellingen en uitgangspunten?
- Hoe hebben de variabele beloningen zich het afgelopen jaar ontwikkeld?
- Hoe hebben de vaste beloningen zich het afgelopen jaar ontwikkeld?
- Zijn er wijzigingen in wet- en regelgeving welke betrekking hebben op het beloningsbeleid?

Indien er wijzigingen zijn aangebracht zal dit worden afgestemd met directie en indien nodig door de Kwaliteitsmanager worden gedeeld met het personeel.