

Beloningsbeleid Company Finance B.V.

Het beloningsbeleid van Company Finance B.V. is vastgesteld op 1 juni 2010 en treedt in werking per deze datum. Een samenvatting van het vastgestelde beloningsbeleid is opgenomen in de Dienstenwijzer van ons kantoor en op de website.

Doel Beloningsbeleid

Ons beloningsbeleid is in eerste instantie gericht op het bevorderen, aantrekken en behouden van goede (gekwalficeerde) 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 onzorgvuldig behandelen van de klant en niet nakomen van onze zorgplicht.

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

Het beloningsbeleid geldt voor alle medewerkers van Company Finance B.V.

Uitgangspunten beloningsbeleid

De volgende uitgangspunten bij het opstellen van ons beloningsbeleid worden gehanteerd:

- Marktconform i.v.m. aantrekken en behouden van goed gekwalificeerd personeel
- Maatschappelijk verantwoord / gerechtvaardigd
- Eenvoudig
- Voldoen aan wet- en regelgeving
- Transparant
- Klantbelang centraal
- Lange termijn doelstelling
- Adviseur geeft te allen tijde passend advies

Beschrijving Beloning

De volgende beloningscomponenten komen voor binnen onze onderneming:

- Salaris. Deze beloning is marktconform. Inschaling is o.a. afhankelijk van leeftijd, kennis, diplomabezit en relevante werkervaring. Jaarlijks kan een (loonsverhoging) plaatsvinden.
- Jaarlijks ontvangt men 8% vakantietoeslag.
- Studiekosten. Bij medewerkers die een studie volgen, die bijdraagt aan het verhogen van de kennis binnen het kantoor, worden de volledige studiekosten vergoed.

Beloningsmodel onderneming

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

Onze beloning bestaat uit de volgende mogelijkheden:

- Beloning o.b.v. provisie (door aanbieder)
- Beloning o.b.v. vaste fee (door klant)

- Beloning o.b.v. urenverklaring (door klant)
- Beloning o.b.v. combinatie van bovenstaande beloningswijze

Deze beloningsvorm wordt kenbaar en transparant gemaakt aan de klant in onze dienstenwijzer / dienstverleningsdocumenten. Alle beloningen worden getoetst aan de principes van de norm dat de beloning niet kennelijk onredelijk mag zijn. Het interne beloningsbeleid ligt in het verlengde van het verdienmodel van de onderneming.

Risicobeheersing

Ons beloningsbeleid is ten allen tijde gericht op het voorkomen van onzorgvuldige behandeling van klanten. Een onjuist / onbeheerst beloningsbeleid kan gevolgen hebben voor onze onderneming m.b.t.:

- Continuïteit van de onderneming
- Onzorgvuldige behandeling van de klantbelangen
- Beheersbaarheid van personeelskosten
- Verloop personeel

Transparantie beloningsbeleid

Ons beloningsbeleid is transparant en wordt gecommuniceerd op onze website. Naast de vermelding van de wijze van beloning van onze dienstverlening geven wij ook aan hoe onze medewerkers worden beloond.

Wij geven inzicht in het verband tussen beloningsbeleid en zorgvuldige klantenbehandeling (de klant staat centraal). Van ons interne beloningsmodel gaan geen prikkels uit die kunnen leiden tot onverantwoorde risico's en onzorgvuldige behandeling van onze klanten.

Evaluatie beloningsbeleid

Het beloningsbeleid is opgesteld door de directie van Company Finance B.V.

Jaarlijks vind in opdracht van de directie een evaluatie plaats van het gehanteerde beloningsbeleid en wordt er een risicoanalyse uitgevoerd. Waarbij de verschillende aspecten van het beloningsbeleid tegen het licht worden gehouden, zoals:

- Voldoet het beloningsbeleid nog aan de geformuleerde doelstellingen en uitgangspunten?
- Zijn er wijzigingen in wet- en regelgeving welke consequenties hebben voor het beloningsbeleid?
- Zijn er medewerkers in aanmerking gekomen voor salarisverhoging? En waarop is dat gebaseerd?
- Wanneer er actiepunten in de risicoanalyse zijn geconstateerd, dan wordt schriftelijk vastgelegd welke maatregelen moeten worden genomen en op welke termijn dit moet zijn gebeurd.

De heer M.J. Zuurbier (directeur) is verantwoordelijk voor de integere en onafhankelijke uitvoering van de evaluaties en risicoanalyses van het gehanteerde interne beloningsmodel.