

Beheerst Beloningsbeleid

Het beloningsbeleid van Carre financieel advies & consultancy is vastgesteld op 28-07-2022 en treedt in werking op 28-07-2022.

Doel beheerst beloningsbeleid

Ons beheerst beloningsbeleid zorgt ervoor dat medewerkers geen prikkels ervaren die een zorgvuldige klantbehandeling in de weg staat.

Het gedrag van de medewerkers wordt beïnvloed door het gevoerde en het schriftelijk vastgelegde beloningsbeleid.

Tevens beïnvloedt het beloningsbeleid ook de mate waarin medewerkers gedrag laten zien dat in het belang is van de klant.

Voor wie geldt het beheerst beloningsbeleid?

Het beheerst beloningsbeleid geldt voor alle medewerkers van Carre financieel advies & consultancy.

Uitgangspunten beheerst beloningsbeleid

Bij het opstellen van het beloningsbeleid zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd;

- Klantbelang centraal
- Adviseur geeft ten alle tijden goed, onafhankelijk en passend advies
- Voldoen aan wet- en regelgeving
- Aantrekken en behouden van goed gekwalificeerd personeel
- maatschappelijk verantwoord & rechtvaardig
- Flexibel, eenvoudig en transparant

Beschrijving van de beloningsvormen

- Vast salaris, deze beloning is markconform, inschaling is o.a. afhankelijk van leeftijd/diploma's/relevante werkervaring.
- Jaarlijks 8% vakantietoeslag
- Studiekosten, Indien medewerkers zichzelf willen ontwikkelen binnen de WFT worden de studiekosten volledig vergoed

Beloningsmodel onderneming

Carre financieel advies & consultancy handelt altijd in het belang van de klant en zal passende adviezen verstrekken, 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. urendeclaratie (door klant)
- combinatie van bovenstaande beloningswijzen

Deze beloningsvormen worden kenbaar/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.



Beheerst beloningsbeleid werkt als volgt,

Op basis van de blijvende klanttevredenheid, behaalde opleidingen en het totale functioneren en competenties kan het vaste salaris worden verhoogd.

Als blijkt dat de beloning ongewenste effecten heeft op de behandeling van de klanten dan zijn we genoodzaakt om beheersmaatregelen te treffen, dat kan in de vorm van het intrekken van de beloning en/of extra controles toe te passen zodat de klant niet te dupe van wordt.

Aan de hand van steekproefsgewijs toetsen kijken we of de kwaliteit en volledigheid correct is vastgelegd en is overgebracht naar de klant toe.

Jaarlijkse evaluatie van het beheerst beloningsbeleid vindt als volgt plaats,

Het beheerst beloningsbeleid is opgesteld door de directie van Carre financieel advies & consultancy.

Jaarlijks vindt in opdracht van de directie een evaluatie plaats van het gehanteerde beloningsbeleid.

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

Mevrouw I. Jansen (Directeur) is verantwoordelijk voor de onafhankelijke en integere uitvoering van de risicoanalyse en evaluaties van het gehanteerde beheerst beloningsbeleid.

