

PROCEDURE	VERSIE	DATUM
Beheerst intern beloningsbeleid	3.0	10 november 2022

COMPLIANCE VERANTWOORDELIJKE

heeft de onderliggende procedure goedgekeurd en is verantwoordelijk voor het actueel houden van deze procedure en het aanbrengen van relevante wijzigingen.

EIGENAAR	KVK DOSSIER
Suelmann B.V.	04040258

DOEL

Het doel van deze procedure is de uitgangspunten van het intern beloningsbeleid binnen de onderneming vast te leggen. Deze uitgangspunten worden getoetst aan de Wet Beloningsbeleid van 2015. Hiernaast zal deze procedure beschrijven op welke wijze het interne beloningsbeleid tot stand komt, aan welke eisen de uitvoering moet voldoen. Tot slot heeft de procedure tot doel vast te stellen op welke wijze het beloningsbeleid wordt geëvalueerd en de resultaten worden verwerkt in het beloningsbeleid.

DEFINITIES

- Beloning:** iedere beloning die in welke vorm dan ook wordt toegekend zoals beloning in geld, beloning in natura of het toekennen van een recht.
- Werkzaamheden:** alle activiteiten die kunnen leiden tot onzorgvuldige klantbehandeling en/of tot een aantasting van de integriteit en soliditeit van de onderneming.
- Soliditeit:** de efficiënte adequate beheersbaarheid van de bedrijfsvoering op de langere termijn.

BEREIK

Het beloningsbeleid is van toepassing op alle werkzame personen die werken voor of onder de verantwoordelijkheid van Suelmann B.V.

ROLLEN MATRIX

Beleidsbepaler

Dhr. J. Steenge

Incidentencoördinator

Dhr. J. Steenge

PROCEDURE

1. Voor de inrichting, uitvoering, evaluatie en wijziging van het interne beloningsbeleid gelden de volgende uitgangspunten:
 - a. het beloningsbeleid bevordert de integriteit, de soliditeit van de onderneming met een focus op de lange termijn belangen van die onderneming;
 - b. het beloningsbeleid bevat geen drijfveren die afbreuk doen aan de verplichting van de onderneming zich in te zetten voor de belangen van haar klanten en andere betrokkenen;
 - c. het beloningsbeleid waarborgt de zorgvuldige behandeling van klanten;
 - d. het beloningsbeleid bevat eveneens geen onderdelen die motiveren om afbreuk te doen aan de andere zorgvuldigheidsverplichtingen die op de onderneming rusten.
 - e. een eventuele variabele beloning is maximaal 20% van de vaste beloning van een medewerker op jaarbasis, waarbij de variabele beloning voor 50% afhankelijk is van niet financiële criteria.
2. Voor zover binnen de wettelijke grenzen een variabele beloning wordt toegekend, wordt deze uitsluitend uitgekeerd wanneer volledig is voldaan aan de kwantitatieve en/of kwalitatieve prestatiecriteria. Is niet volledig voldaan aan de kwantitatieve en/of kwalitatieve prestatiecriteria wordt geen variabele beloning uitgekeerd.
3. De variabele zal worden teruggevorderd of zo mogelijk niet worden uitgekeerd of lager worden vastgesteld als blijkt dat diegene die de variabele beloning heeft ontvangen:
 - a. niet heeft voldaan aan passende normen inzake bekwaamheid en correct gedrag óf
 - b. zich schuldig heeft gemaakt aan gedragingen die ertoe hebben geleid dat de positie van de onderneming aanmerkelijk is verslechterd.
4. De variabele beloning die is uitgekeerd kan geheel of gedeeltelijk worden teruggevorderd als deze heeft plaatsgevonden op basis van onjuiste informatie over het bereiken van de aan de variabele beloning ten grondslag liggende doelen of over de omstandigheden waarvan de variabele beloning afhankelijk was gesteld.
5. De inrichting van het interne beloningsbeleid is op basis van de volgende stappen vastgesteld:
 - a. inventarisatie op basis van de "Risico analyse beloningsbeleid";
 - b. risicoanalyse en conclusies;
 - c. implementeren van maatregelen om de gesignaleerde risico's te beperken dan wel het beloningsbeleid bij te stellen
 - d. vaststellen concept beloningsbeleid.
6. De inrichting, evaluatie en eventuele wijziging van het beloningsbeleid worden door de Beleidsbepaler van de onderneming dan wel onder diens verantwoordelijkheid uitgevoerd. De goedkeuring wordt vastgelegd door ondertekening van het document "Beloningsbeleid" door de Beleidsbepaler(s).
7. Na de goedkeuring onder punt 6. publiceert de Beleidsbepaler de kernpunten van het al dan niet gewijzigde beloningsbeleid in de advieswijzer die op de website wordt gepubliceerd.

BELONINGSBELEID

8. Eenmaal per twee jaar wordt het interne beloningsbeleid geëvalueerd op basis van de onder 5 van deze procedure genoemde stappen. De bevindingen en conclusies worden vastgelegd. Op basis van de evaluatie wordt het beloningsbeleid ongewijzigd voortgezet dan wel bijgesteld.
9. Eventuele schendingen (of een vermoeden daarvan) van de onder punt 1. van deze procedure benoemde uitgangspunten kunnen worden gemeld aan de binnen de onderneming benoemde en bekend gemaakte incidentencoördinator. De melding zal overeenkomstig de Incidentenprocedure worden behandeld.
10. De uitgangspunten zoals onder punt 1. van de procedure vastgesteld, maken deel uit van de beoordelings- en functioneringsgesprekken met de medewerkers, van het inwerkproces van nieuwe medewerkers en zijn een regelmatig terugkerend punt op de agenda van afdelingsvergaderingen.
11. De bewaartermijn van de op basis van deze procedure verkregen gegevens en rapportages bedraagt 5 jaren.

HET BELONINGSBELEID

12. Het onderstaande beloningsbeleid is vastgesteld voor de periode 2022/2023 en zal in 2024 worden geëvalueerd overeenkomstig de hierboven omschreven procedure.
13. De inventarisatie d.d. 27-10-2022 laat de volgende functies/beloningsvarianten zien:

Functie	Beloning = vast	Beloning = vast + bonus	Beloning = vast + variabel %	Beloning = vast + variabel %
Bestuurder/Directeur				
Directeur	X			
Adviseur all round	X			
Adviseur Pensioenen				
Hypotheekadviseur	X			
Adviseur Inkomen				
Adviseur Schade				
Comm. binnendienst	X			
Casemanager				
Bankmedewerker	X			
Schadebehandelaar				
Financiële Administratie				
Teamleider binnendienst				
Freelance adviseur				
Freelance medewerker				

14. Binnen het beloningsbeleid gelden voor de vaste beloning de volgende criteria:
 - a. werkervaring
 - b. deskundigheid: vakdiploma's , pe en het opleidingsperspectief
 - c. klantgericht, accuraat, pro actief,integer en solide gedrag
15. Binnen het beloningsbeleid worden geen variabele beloningen toegekend.
16. Binnen het beloningsbeleid worden geen variabele beloning toegekend aan vooraf gedefinieerde groepen medewerkers.
17. Risicoanalyse: op basis van het huidige beloningsbeleid zoals dat in de inventarisatie is vastgelegd signaleren wij geen zodanige risico's waardoor afbreuk gedaan zou kunnen worden aan de uitgangspunten zoals geformuleerd in deze procedure onder punt 1.
18. In de risicoanalyse is naast het beloningsbeleid ook de aansturing op gedrag van medewerkers betrokken. De aansturing is gebaseerd op:
 - a. klanttevredenheid;
 - b. inhoudelijke kwaliteit van de klantrelaties;
 - c. dossierdiscipline.
19. Om de gesignaleerde risico's te beheersen en het proces van aansturing op integer en solide gedrag binnen de onderneming te ondersteunen zijn de volgende maatregelen opgenomen in de bedrijfsvoering:
 - a. interne steekproefs gewijze kwaliteitscontrole van adviesdossiers van complexe/impactvolle producten;
 - b. registreren van klachten en andere relevante klantsignalen;
 - c. verbetermanagement naar aanleiding van klachten.
20. In de beoordeling en aansturing van onze medewerkers zullen wij nog meer nadruk leggen op de volgende gedragseisen:
 - a. integer, solide en klantgericht handelen waarbij het klantbelang voorop staat;
 - b. streven naar het bouwen van kwalitatieve -en lange termijn relaties met klanten;
 - c. aangaan van verantwoorde financiële risico's zowel voor de klant als voor de onderneming.
21. Deze gedragseisen worden expliciet opgenomen in de beoordelings- en functioneringsgesprekken en het inwerkproces van nieuwe medewerkers. Op regelmatige basis staan deze gedragseisen op de agenda van de afdelingsvergaderingen.
22. Aanpassingen: de resultaten van de risicoanalyse in combinatie met de getroffen beheersmaatregelen zijn voor ons aanleiding om ons beloningsbeleid **ongewijzigd te laten**.