

Procedure Beheerst Beloningsbeleid

Waarom dit beleid?	<p>Een beheerst beloningsbeleid zorgt er voor dat de beloning geen prikkel geeft tot het nemen van onverantwoorde risico's. Een beheerst beloningsbeleid is wettelijk verplicht en ingesteld om u en ons te beschermen.</p>
Wie controleert dat?	<p>De AFM houdt voor ons kantoor sinds 1 januari 2011 toezicht op deze regeling.</p> <p>De AFM richt zich op de risico's van het beloningsbeleid voor de zorgvuldige behandeling van consumenten.</p>
Voor wie?	<p>Voor u en voor ons. Deze regels zorgen er voor dat er geen onverantwoordelijke risico's worden genomen die voor u of voor ons tot problemen leiden.</p>
Op basis waarvan?	<p>Er liggen twee principes ten grondslag aan een goed beheerst beloningsbeleid:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Het beloningsbeleid bevordert de integriteit en soliditeit van de financiële onderneming met een focus op de langetermijnbelangen van de onderneming. 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.

Beheerst Beloningsbeleid in de praktijk bij Sikking Advies

Hoe doen wij dat?	<p>Sikking Advies heeft gekozen voor een beloningsstructuur die bestaat uit een vast en een variabel deel. De variabele beloningscomponent geldt voor de buitendienst en de commerciële binnendienst.</p> <p>De AFM wil zien dat wij deze prestatiebeloning op een zorgvuldige en integere wijze geïntegreerd hebben in onze (klant)processen. Met ingang van 1 januari 2011 heeft Sikking Advies dan ook een schriftelijk vastgelegd openbaar beloningsbeleid.</p>
--------------------------	---

<p>Toetsing</p>	<p>Voor de buitendienst en de commerciële binnendienst geldt dat er in de interne werkwijze momenten moeten zitten waarop de kwaliteit van werken wordt getoetst en dus het belang van de klant wordt gewaarborgd.</p> <p>Kwaliteit van de interne werkwijze kun je als onderneming bereiken door onder meer duidelijke doelstellingen te formuleren en medewerkers daar gezamenlijk dan wel individueel verantwoordelijk voor te maken.</p> <p>Voor een totaalbeeld zijn zowel kwantitatieve als kwalitatieve criteria van belang:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Kwantitatief (in getallen)</i> Alle geldstromen die kunnen worden toegeschreven aan een adviseur. Verschillende stromen kunnen verschillend gewaardeerd worden. Te weten: beheer op andermans portefeuille verdient niet dezelfde waardering als het genereren van een eigen inkomstenstroom (hieronder wordt ook verstaan eigen zaken doen in andermans portefeuille). Bijvoorbeeld: eigen zaken worden voor 100% meegeteld, beheer voor 30%. • <i>Kwalitatief</i> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Beheer bestaande portefeuille ▪ Behoud/uitbouw omvang eigen portefeuille ▪ % nieuwe afgesloten abonnementen ▪ % declaratie uren ▪ % nieuwe klanten ▪ Begeleiden junior buitendienst ▪ Bevorderen van kennisoverdracht binnendienst/buitendienst ▪ Het verlenen van ondersteuning op de portefeuille van anderen ▪ Product en/of procesinnovatie ▪ Ontwikkeling van lesmateriaal ▪ Voorbereiden en aangaan van samenwerkingsverbanden (commercieel of kennisuitwisseling) ▪ De klanttevredenheid
<p>Procedure</p>	<p>De hieronder genoemde punten zijn het startpunt geweest voor het uitwerken van het nieuwe variabele beloningsbeleid voor 2011 e.v.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Maximaal 20% van het maandsalaris mag variabel zijn van WFT. Bij wijze van uitzondering mag dit percentage worden overschreden worden, voor zover de gemiddelde verhouding tussen de vaste en variabele beloning van alle medewerkers niet meer dan 20% bedraagt. • Wij vinden het wenselijk dat adviseurs zich kwalitatief onderscheiden en baseren de variabele bezoldiging minimaal voor 50% op kwalitatieve criteria. • Langetermijndoelstellingen voor Sikking Advies worden vertaald naar individueel haalbare doelstellingen voor een adviseur. • Individuele variabele beloning (IVB) moet positief uitdagend zijn en passen binnen de kaders van een beheerst en transparant beloningsbeleid.