

BELONINGSBELEID

Beschrijving beloningsbeleid van Zeloo Financiële Dienstverlening BV (versie 1.3) opnieuw vastgesteld op 30 juni 2022.

Beschreven door S.J.A. Rosenbrand in de functie van vennoot en feitelijk leidinggevende vanaf 1 augustus 2007.

OP DIT MOMENT HEEFT ZELOO FINANCIELE DIENSTVERLENING GEEN MEDEWERKERS IN DIENST.

Mocht echter in de toekomst weer met medewerkers worden gewerkt dan zal het beloningsbeleid worden uitgevoerd zoals hieronder omschreven.

Beschrijving beloningsbeleid

De beloning voor onze medewerkers in een binnendienstfunctie bestaat voor 100% uit een **vast salaris**. Dit geldt voor de volgende binnendienstfuncties:

- Medewerker assurantiën
- Medewerker financiële administratie
- Medewerker commerciële binnendienst

De beloning voor onze medewerkers met klantcontact in de buitendienst bestaat voor 100% uit een vast salaris. Het gaat om de volgende buitendienstfuncties:

- Aankoop makelaar
- Hypotheekadviseur

De hoogte van het vaste salaris wordt voor de binnendienst en buitendienst bepaald door opleiding en ervaring van de betreffende medewerker.

Risico-analyse beloningsbeleid

Wij hebben getoetst of er mogelijk negatieve effecten uitgaan van ons beloningsbeleid. Bijvoorbeeld negatieve effecten op het gedrag van onze medewerkers, op de risico's die ons bedrijf loopt of op het belang van onze klanten.

Vaste salarissen medewerkers

De hoogte van de vaste salarissen zijn marktconform. Wij toetsen dit ieder jaar aan de hand van de in de branche beschikbare benchmarkgegevens.

De vaststelling van de hoogte van het vaste salaris vindt intern plaats op basis van opleiding en ervaring van de betreffende medewerker.

Wij toetsen regelmatig de kwaliteit van het functioneren van de medewerkers op het zorgvuldig behandelen van klanten.

Wat verder van belang is

Op basis van bovenstaande risico-analyse hebben wij de volgende aanpassingen in ons beloningsbeleid doorgevoerd:

1. Wij hebben concrete eisen aan onze medewerkers gesteld over het gedrag dat wij van hen verwachten.

Voor al onze medewerkers gelden de volgende gedragseisen:

- Integer, solide en klantgericht adviseren, waarbij het belang van de klant voorop staat.
- Streven naar lange termijn relaties met klanten, waarbij opzegging uit onvrede over de prijs, de voorwaarden en/of onze dienstverlening zoveel mogelijk moet worden voorkomen.
- Voorkomen en beperken van financiële risico's bij onze klanten en voor ons eigen bedrijf.

2. Het volgende gedrag willen wij tegengaan:

- Het adviseren van een te hoog verzekerd bedrag, een te hoge premie of een te lange duur, dat niet in het belang van de klant is.
- Het adviseren van slechte of risicovolle producten, het maken van te hoge kosten of het niet zorgvuldig doorlopen van het adviesproces, die imagoschade bij het bedrijf kunnen veroorzaken of de continuïteit in gevaar brengen.
- Het sluiten van zoveel mogelijk producten of een sterke voorkeur voor een bepaald product of een bepaalde verzekeraar, dat niet in het belang van de klant is.

Wij hebben deze gedragseisen kenbaar gemaakt op tijdens diverse besprekingen gedurende het jaar. Later is ook een kopie van dit document is meegegeven.

Wij beoordelen en sturen onze medewerkers regelmatig aan op de door ons geformuleerde gedragseisen. Deze beoordeling en aansturing vindt plaats door de direct leidinggevende op de volgende wijze:

- Het inwerken van nieuwe medewerkers.
- Het geven van aansturing in afdelingsvergaderingen.
- Het steekproefsgewijs beoordelen van een door de medewerker behandeld klant dossier.
- Het voeren van een correctiegesprek en het geven van aansturing indien er tekortkomingen zijn gesignaleerd in het klant dossier.
- Het vastleggen van dit correctiegesprek in het personeelsdossier.
- Het treffen van sancties bij medewerkers die structureel niet voldoen aan onze gedragseisen.

Wij streven naar een beloning die is gebaseerd op bemiddelings- en adviesfee, waardoor zo min mogelijk productafhankelijk en aanbiederafhankelijk kan worden gewerkt.

Op basis van het klantgerichte advies zal de binnendienstmedewerker uiteindelijk de keuze maken voor de product/maatschappij-combinatie. E.e.a. gebaseerd op hetgeen voor de klant de best passende oplossing is, gebaseerd op de specifieke klant of casus-relevante zaken. Hierdoor wordt het voor de buitendienstmedewerker minder makkelijk om de productie te sturen.