

Procedure beheerst beloningsbeleid

Beheerder	Rogier Eshuis
------------------	---------------

Binnen AdviesNet Noord-Nederland BV is een beheerst beloningsbeleid opgesteld op basis van gedragseisen, omdat beloning uitsluitend op basis van vast salaris plaatsvindt.

1. In het beloningsbeleid van de onderneming zijn de volgende uitgangspunten opgenomen om tot een beheerst beloningsbeleid te komen.
 - a. Gedragseisen voor iedere medewerker waarin integriteit, soliditeit en klantbelang centraal staan.
 - b. Variabele beloningsregeling met een passende invulling op basis van kwantitatieve en kwalitatieve doelstellingen.

Gedragseisen

1. Wij hebben concrete eisen aan ons personeel gesteld over het gedrag dat wij van hen verwachten. Voor al ons personeel gelden de onderstaande gedragseisen:
 - a. Integer, solide en klantgericht adviseren, waarbij het belang van de klant voorop staat.
 - b. 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.
 - c. Voorkomen en beperken van financiële risico's bij onze klanten en voor ons kantoor.
2. De onderstaande gedragskenmerken hebben wij tot ongewenst gedrag verklaard:
 - a. 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.
 - b. Het adviseren van slechte of risicovolle producten, het maken van te hoge kosten of het niet zorgvuldig doorlopen van het adviesproces, die imagoschade bij ons kantoor kunnen veroorzaken of de continuïteit in gevaar brengen.
 - c. 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.
3. Wij beoordelen en sturen ons personeel regelmatig aan op de door ons geformuleerde gedragseisen. Deze beoordeling en aansturing vindt plaats door de direct leidinggevende op de volgende wijze:
 - a. Het inwerken van nieuwe personeelsleden.
 - b. Het voeren van een jaarlijks beoordelingsgesprek
 - c. Het geven van aansturing in persoonlijke gesprekken.
 - d. Het steekproefsgewijs beoordelen van een door de medewerker behandeld klant dossier.
 - e. Het voeren van een correctiegesprek en het geven van aansturing indien er tekortkomingen zijn signaleerd in het klant dossier.
 - f. Het vastleggen van dit correctiegesprek in het personeelsdossier.
 - g. Het treffen van sancties bij personeelsleden die structureel niet voldoen aan onze gedragseisen.

Bijlage:

Risicoanalyse beheerst beloningsbeleid