



Beloningsbeleid - Overwater Volmachtbedrijf B.V.

Inleiding

Wij streven naar een duurzame relatie met onze klanten. Daarom stellen wij de lange termijn belangen van onze klanten centraal in onze dienstverlening. Om dat te bewerkstelligen is het van belang goed opgeleide en gemotiveerde medewerkers aan onze onderneming te binden.

Ons beloningsbeleid heeft tot doel om de juiste medewerkers aan ons bedrijf te binden en te stimuleren en invulling te geven aan onze ondernemingsdoelstellingen.

Doel beloningsbeleid

Ons beloningsbeleid is in eerste instantie gericht op het bevorderen, aantrekken en behouden van goed gekwalificeerde medewerkers. Dit alles binnen een beheerste en integere bedrijfsvoering en gericht op de lange termijn. Dit betekent onder andere dat we waar mogelijk zullen voorkomen dat medewerkers door de beloningen geprikkeld zouden worden tot onzorgvuldig behandelen van de klant en niet nakomen van onze zorgplicht.

Daarnaast willen we met ons beloningsbeleid de focus leggen op de belangen van onze klanten en de onderneming op de langere termijn. Ook zal een gezonde, stimulerende werking uit moeten gaan van het gehanteerde beloningsbeleid.

Uitgangspunten beloningsbeleid

Bij het opstellen en evalueren van het beloningsbeleid zijn algemene uitgangspunten omschreven waar het beloningsbeleid aan moet voldoen. Deze uitgangspunten zijn:

- Marktconforme beloning in verband met aantrekken en behouden van goed gekwalificeerd personeel;
- maatschappelijk verantwoord/gerechtvaardigd;
- klantbelang centraal;
- lange termijn doelstelling;
- transparantie;
- voldoen aan wet- en regelgeving;
- adviseur geeft te allen tijde passend advies.

Beloningsvormen

De volgende beloningsvormen komen voor binnen onze onderneming.

- Een marktconform vast salaris. Inschaling is onder andere afhankelijk van functie, kennis en relevante werkervaring. Jaarlijks kan een loonsverhoging plaatsvinden.
- Er geldt een vakantietoeslag van 8% op basis van het vaste salaris op jaarbasis.
- Reiskostenvergoeding. De medewerkers ontvangen een reiskostenvergoeding woon-werk binnen de fiscaal toegestane mogelijkheden.
- Onkostenvergoeding. Dit is een onkostenvergoeding voor kosten die gemaakt worden ten behoeve van de uitvoering van de functie (zakelijke gemaakte reiskosten, zakelijke telefoonkosten) en staat los van iedere prestatie.
- Studiekosten. Een vergoeding van de kosten voor het volgen van een studie, die bijdraagt aan het verhogen van de kennis binnen de onderneming. Deze kosten worden volledig vergoed.
- Incidentele beloning. In bepaalde gevallen kunnen we een specifieke medewerker een eenmalige beloning toekennen, bijvoorbeeld bij een jubileum.
- Auto van de zaak. Afhankelijk van de functie is het mogelijk dat een medewerker een auto van de zaak kan worden toegewezen. De toekenning hiervan is niet afhankelijk van door de medewerker beïnvloedbare prestaties.

Het is medewerkers van onze onderneming niet toegestaan geld, geschenken of andere op geld waardeerbare diensten van relaties te ontvangen, zonder uitdrukkelijke toestemming van de directie.



Voor niet commerciële medewerkers geldt dat tijdens het jaarlijkse functioneringsgesprek wordt vastgesteld hoe de betreffende medewerker heeft gepresteerd ten opzichte van de overeengekomen doelstellingen en welke variabele beloning hieraan wordt toegekend. Tevens worden in dit gesprek de doelstellingen voor het komende jaar geformuleerd.

Transparant beloningsbeleid

Ons beloningsbeleid is transparant en wordt onder andere gecommuniceerd op onze website. Naast de vermelding van de wijze van beloning van onze dienstverlening geven wij ook aan hoe onze medewerkers worden beloond.

Evaluatie beloningsbeleid

Het beloningsbeleid is opgesteld onder de verantwoordelijkheid van de directie. Jaarlijks vindt in opdracht van de directie een evaluatie plaats van het gehanteerde beloningsbeleid en 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 wijzigingen in wet- en regelgeving die consequenties hebben voor het beloningsbeleid?
- Zijn er medewerkers in aanmerking gekomen voor salarisverhoging? En waarop is dat gebaseerd?
- Wanneer er actiepunten in de risicoanalyse zijn geconstateerd, dan wordt schriftelijk vastgelegd welke maatregelen moeten worden genomen en op welke termijn dit moet zijn gebeurd.