

Beloningsbeleid

Evidens Financieel Advies

Het beloningsbeleid van Evidens Financieel Advies BV is vastgesteld op 01-01-2025 en treedt in werking op 01-01-2025. Een samenvatting van het vastgestelde beloningsbeleid is opgenomen in de Dienstenwijzer van ons kantoor en op de website www.evidensfd.nl

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 o.a. 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.

Voor wie geldt dit beloningsbeleid?

Het beloningsbeleid geldt voor alle medewerkers van Evidens Financieel Advies

Uitgangspunten beloningsbeleid

Bij het opstellen van het beloningsbeleid zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- marktconform in verband met aantrekken en behouden van goed gekwalificeerd personeel maatschappelijk verantwoord / gerechtvaardigd
- klantbelang centraal
- lange termijn doelstelling
- transparant, eenvoudig
- voldoen aan wet- en regelgeving
- adviseur geeft te allen tijde passend advies

Beschrijving beloning

De volgende beloningsvormen komen voor binnen onze onderneming:

- Vast salaris. Deze beloning is marktconform. Inschaling is onder andere afhankelijk van leeftijd, diplomabezit en relevante werkervaring. Jaarlijks kan een loonsverhoging plaatsvinden.
- Jaarlijks 8% vakantietoeslag.
- Urendeclassatie, feitelijk gewerkte uren freelancer.
- Winstafhankelijke uitkering. Jaarlijks bestaat de mogelijkheid om een tantième uit te keren. Dit is afhankelijk van de bedrijfsresultaten; de directie beslist hierover
- Reiskostenvergoeding. De medewerkers ontvangen een reiskostenvergoeding binnen de fiscaal toegestane mogelijkheden.
- Studiekosten. Als er voor de huidige of toekomstige functie een opleiding noodzakelijk is worden deze kosten door de werkgever vergoed.
- Werkkostenregeling. Vergoedingen die belastingvrij aan personeel verstrekt worden; directie beslist hierover.

Beloningsmodel onderneming

Onze onderneming handelt in het belang van opdrachtgever en zal passende adviezen verstrekken en adviseert en bemiddelt volledig onafhankelijk en objectief. Wij ontvangen op de volgende manieren een beloning:

- Beloning op basis van provisie (door aanbieders van schadeverzekeringen)
- Beloning op basis van vaste fee (door opdrachtgever)
- Beloning op basis van urendeclassatie (door opdrachtgever)
- Combinatie van bovenstaande beloningen

Deze beloningsvormen worden kenbaar/transparant gemaakt aan de klant in onze opdracht van dienstverlening en dienstverleningsdocumenten. Alle beloningen worden jaarlijks getoetst aan de principes welke de norm van redelijkheid niet overschrijden. Het interne beloningsbeleid ligt in het verlengde van het verdienmodel van de onderneming.

Risico beheersing

Het beloningsbeleid is gericht op het voorkomen van onzorgvuldige behandeling van klanten. Een onjuist/onbeheerst beloningsbeleid kan gevolgen hebben voor onze onderneming m.b.t.:

- Continuïteit van de onderneming
- Beheersbaarheid van personeelskosten
- Onzorgvuldige behandeling van klantbelangen
- Verloop personeel

Transparantie beloningsbeleid

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

Wij geven inzicht in het verband tussen beloningsbeleid en zorgvuldige klantbehandeling (de klant staat centraal). Van ons interne beloningsmodel gaan geen prikkels uit die kunnen leiden tot onverantwoorde risico's en onzorgvuldige behandelingen van klanten.

Evaluatie beloningsbeleid

Het beloningsbeleid is opgesteld door de directie van Evidens Financieel Advies. Jaarlijks vindt er 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, denk hierbij aan:

- Voldoet het beloningsbeleid nog aan de geformuleerde doelstellingen en onderliggende uitgangspunten?
- Zijn er wijzigingen in wet- en regelgeving die consequenties hebben voor het beloningsbeleid?
- Zijn er medewerkers die in aanmerking komen voor loonsverhoging? En waarop is dat gebaseerd?
- Wanneer er actiepunten in de risicoanalyse zijn geconstateerd, dan wordt schriftelijk vastgelegd welke maatregelen moeten worden genomen en op welk termijn dit uitgevoerd moet zijn.

Remco van Urk is verantwoordelijk voor de integere en onafhankelijke uitvoering van de evaluaties en risicoanalyses van het gehanteerde interne beloningsbeleid.