

Wesselman 

Beloningsbeleid

Wesselman | Pensioenadviseurs B.V.

Inleiding

De AFM ziet sinds 1 januari 2011 samen met DNB toe op een beheerst beloningsbeleid bij financiële ondernemingen. Het beloningsbeleid geldt voor alle werknemers van Wesselman | Pensioenadviseurs B.V. Van een beheerst beloningsbeleid gaan geen prikkels uit die kunnen leiden tot het nemen van onverantwoorde risico's of onzorgvuldige behandeling van klanten.

Vanaf 1 januari 2011 moeten financiële ondernemingen voldoen aan de regels die voortvloeien uit het Besluit Beheerst Beloningsbeleid. Op grond van artikel 1:121 van de Wet op het Financieel Toezicht (Wft) mag de variabele beloning die een financiële onderneming met zetel in Nederland toekent aan een natuurlijke persoon werkzaam onder haar verantwoordelijkheid, op jaarbasis ten hoogste 20% van de vaste beloning van die persoon bedragen. Artikel 1:118 lid 3 Wft beperkt deze variabele beloning door te bepalen dat minimaal 50% van deze variabele beloning moet zijn gebaseerd op niet financiële criteria. Wesselman | Pensioenadviseurs B.V. heeft de principes voor beheerst beloningsbeleid geïmplementeerd en de gestelde eisen in haar beloningsbeleid verwerkt.

De belangen van de klant

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 ons eigen bedrijf.

Het doel van het beloningsbeleid

Ons beloningsbeleid is gericht op het bevorderen, aantrekken en behouden van goed gekwalificeerde medewerkers.

De prestaties van alle werknemers vaststellen

Wij toetsen regelmatig de kwaliteit van het functioneren van onze medewerkers op het zorgvuldig behandelen van klanten. Dit gebeurt o.a. aan de hand van de toepassing van het vier-ogen-principe en permanente educatie. Verder worden jaarlijks groei- en ontwikkelgesprekken gevoerd.

De beloning van onze medewerkers

De beloning van onze medewerkers bestaat nagenoeg volledig uit een vast salaris. De hoogte van de vaste salarissen zijn marktconform. De vaststelling van de hoogte van het vaste salaris vindt intern plaats op basis van opleiding, ontwikkeling en ervaring van de betreffende medewerker. Afhankelijk van de functie en de beoordeling kunnen medewerkers een variabele beloning ontvangen die maximaal 20% van het totale inkomen uitmaakt. Een dergelijke variabele beloning is altijd voor tenminste 50% afhankelijk van niet-financiële criteria.

De risico's

Jaarlijks vindt door de directie een evaluatie plaats van het beloningsbeleid en wordt een risico-analyse uitgevoerd, waarbij de verschillende aspecten van het beloningsbeleid tegen het licht worden gehouden. Op deze manier ben je altijd verzekerd van het juiste advies.

Wesselman Pensioenadviseurs



Mr. Stefan P.M. Joosten LLM

Directeur / Senior Pensioenadviseur