

## **Beloningsbeleid Laponder Voortman B.V.**

### **Doel**

Het beloningsbeleid is gericht op het bevorderen, aantrekken en behouden van goed gekwalificeerde medewerkers. Dit binnen een beheerste en integere bedrijfsvoering en gericht op de lange termijn.

Dit betekent dat we voorkomen dat medewerkers door de beloningen geprikkeld worden tot het onzorgvuldig handelen van de klant en het niet naleven van onze zorgplicht.

Verder moet het beloningsbeleid zorgen voor een gezonde, stimulerende werking waarbij de klantbelangen en het ondernemingsbelang niet uit het oog worden verloren.

### **Uitgangspunten beloningsbeleid**

Het beloningsbeleid voldoet aan de volgende uitgangspunten:

- Marktconform i.v.m. het aantrekken en behouden van goed gekwalificeerde medewerkers.
- Maatschappelijk verantwoord.
- Klantbelang staat voorop.
- Er moet perspectief worden geboden voor medewerkers voor een langere termijn.
- Transparant.
- Eenvoudig.
- Voldoet aan Wet- en Regelgeving.
- Maximering van variabele inkomensbestanddelen.
- Adviseur krijgt voldoende scholingsmogelijkheden om de kwaliteit van het advies te waarborgen.

### **Structuur beloningen intern**

Laponder Voortman B.V. kent de volgende beloningscomponenten:

- Vast bruto maandsalaris.
- 8 procent vakantietoeslag of, wanneer dit wettelijk vaststaat, een ander percentage.

Het bruto maandsalaris is afhankelijk van de functie, leeftijd, vakkennis en ervaring. Er bestaan geen salarisschalen.

Het vakantiegeld wordt eens per jaar uitgekeerd in de maand mei. Dit is marktconform. Indien er recht bestaand op een dertiende maand, dan wordt dit jaarlijks in december uitgekeerd.

Eens per jaar zal een evaluatiegesprek met medewerkers plaatsvinden over het functioneren en de prestaties die zijn behaald (als er targets zijn benoemd). Tevens zal worden beoordeeld of eventueel afgeronde aanvullende opleidingen zijn afgerond die kunnen leiden tot een aanpassing van het salaris.

- Onkostenvergoeding; medewerkers ontvangen een reiskostenvergoeding binnen de fiscaal toegestane mogelijkheden.

- Studiekostenvergoeding; studiekosten die vanuit de wet- (Wft), regelgeving of anderszins nodig zijn om de functie te kunnen en mogen vervullen worden 100% vergoed.
- Auto van de zaak; aan een aantal functie-gebonden medewerkers kan een auto van de zaak worden toegewezen door de directie. Hierbij is gekozen voor een leaseovereenkomst. Denk aan een auto voor commerciële buitendienstmedewerkers.
- Telefoon van de zaak; aan een aantal functie-gebonden medewerkers wordt een mobiele telefoon beschikbaar gesteld.
- Collectieve Pensioenregeling; medewerkers hebben tijdens het dienstverband recht op deelneming in de Collectieve Bedrijfspensioenregeling van Laponder Voortman B.V.
- Belastingvrije vergoedingen op grond van de Werkkostenregeling; de directie beslist hierover

### **Beloningsmodel onderneming**

Laponder Voortman B.V. handelt altijd in het belang van een klant, zal passende assurantie en preventie-adviezen verstrekken en bemiddelt volledig onafhankelijk en objectief.

De beloning voor de onderneming bestaat uit één van onderstaande mogelijkheden:

- Beloning op basis van provisie door verzekeraars.
- Beloning op basis van een vaste fee (door een klant).
- Een combinatie van bovenstaande beloningen

De beloningen zijn vastgelegd in dienstverleningsdocumenten en overeenkomsten. Bij beloning door een verzekeraar geldt een passende provisie-regel, ook inducementnorm genoemd. Het beloningsbeleid ligt in het verlengde van het verdienmodel van de onderneming.

### **Risicobeheersing**

Het beloningsbeleid van Laponder Voortman B.V. is gericht op het voorkomen van onzorgvuldige behandeling van onze relaties. Het beloningsbeleid heeft een directe relatie met betrekking tot:

- de bedrijf continuïteit
- de beheersbaarheid van personeelskosten en overige bedrijfskosten
- voorkomen en beperken van onzorgvuldige behandeling van klantbelangen
- het verloop van medewerkers

Er is een risicoanalyse gemaakt van het beloningsbeleid, waarbij de risico's inzichtelijk zijn gemaakt.

### **Variabele beloningen**

Laponder Voortman B.V. kent binnen haar onderneming geen variabele beloningsstructuur voor medewerkers.

### **Transparantie beloningsbeleid**

Het beloningsmodel van Laponder Voortman B.V. is transparant en wordt gecommuniceerd op onze website en in de dienstenwijzer. Naast vermelding van de beloningsstructuur van onze dienstverlening geven wij ook aan hoe onze medewerkers worden beloond.

### **Evaluatie beloningsbeleid**

Jaarlijks vindt door de verantwoordelijken een evaluatie plaats van het beloningsbeleid en wordt zo nodig een risicoanalyse uitgevoerd, waarbij de verschillende aspecten van het beloningsbeleid tegen het licht worden gehouden en eventueel worden aangepast.

- Voldoet het beloningsbeleid nog aan de geformuleerde doelstellingen en uitgangspunten?
- Zijn er wijzigingen in de Wet- of regelgeving die consequenties hebben voor het beloningsbeleid?
- Moeten prestatiecriteria worden herzien of worden uitgebreid?
- Zijn er medewerkers die in aanmerking komen voor een salarisverhoging of hebben werknemers door hun prestaties recht op wijziging van hun beloningscomponenten?

Enschede, 01 oktober 2022

Laponder Voortman B.V.