

1. INLEIDING

De regelgeving rond beheerst beloningsbeleid is gebaseerd op twee uitgangspunten:

- Het beloningsbeleid bevordert de integriteit en soliditeit van de financiële onderneming met een focus op de lange termijn belangen van de onderneming.
- Het beloningsbeleid bevat geen prikkels die afbreuk doen aan de verplichting van de financiële onderneming om zich in te zetten voor de belangen van de klanten of andere op de financiële onderneming rustende zorgvuldigheidverplichtingen.

Finanplaza B.V. (verder Finanplaza) onderschrijft deze uitgangspunten volledig en heeft de hierna volgende bepalingen vastgesteld inzake een beheerst beloningsbeleid. Deze regels vormen tezamen het beloningsbeleid zoals dat geldt voor de medewerkers van Finanplaza. Het beloningsbeleid bestaat uit algemene uitgangspunten en specifieke bepalingen en heeft ten doel om bij te dragen aan een degelijke en doeltreffende risicobeheersing en moedigt niet aan tot het nemen van meer risico's dan voor Finanplaza aanvaardbaar is. Een aantal termen die in dit beleid gebruikt worden, zijn nader gedefinieerd in 'Definities en begrippen'.

TOEZICHT

De directie houdt toezicht op het beloningsbeleid bij Finanplaza. Dit betekent dat zij verantwoordelijk is voor het ontwerp, de goedkeuring en het toezicht op dit beloningsbeleid.

INWERKINGTREDING

Dit beloningsbeleid treedt voor Finanplaza in werking per 1 januari 2020. Finanplaza behoudt zich het recht voor om dit beloningsbeleid aan te passen indien omstandigheden (bv. aanpassing van wet- en regelgeving, economische omstandigheden) dit noodzakelijk maken.

2. DEFINITIES EN BEGRIPPEN

In dit hoofdstuk worden de termen die in dit document worden gebruikt nader toegelicht.

MEDEWERKERS De medewerkers van wie de werkzaamheden het risicoprofiel van Finanplaza kunnen beïnvloeden. De volgende medewerkers behoren daar toe: leidinggevenden, adviseurs (binnendienst) en back-office medewerkers (administratie en controle).

BELONING Alle soorten van betaling of gunsten die direct of indirect door Finanplaza betaald worden aan haar medewerkers in ruil voor arbeid.

VASTE BELONING Betalingen of vergoedingen die onafhankelijk zijn van resultaten.

VARIABELE BELONING Betalingen of vergoedingen die afhankelijk zijn van (groeps-) resultaten.

3. ALGEMENE UITGANGSPUNTEN VAN HET BELONINGSBELEID

1. Het beloningsbeleid richt zich op het in lijn brengen van de persoonlijke doelstellingen van medewerkers met de lange termijn belangen van Finanplaza.
2. Het beloningsbeleid is in overeenstemming met en draagt bij aan een degelijke en doeltreffende risicobeheersing en moedigt niet aan tot het nemen van meer risico's dan voor Finanplaza aanvaardbaar is.
3. Het beloningsbeleid strookt met de bedrijfsstrategie, doelstellingen, waarden en lange termijn belangen van Finanplaza.
4. Finanplaza kent geen gegarandeerde variabele beloning toe.
5. Finanplaza keert slechts een ontslagvergoeding uit, indien deze samenhangt met, in de loop der tijd gerealiseerde prestaties en zodanig is vormgegeven dat falen niet wordt beloond. Dit is niet van toepassing op ontslagvergoedingen in situaties van ontslag door veranderingen in de strategie van Finanplaza of door fusies en overnames dan wel wanneer de ontslagvergoeding wordt vastgesteld in een gerechtelijke procedure.
6. De werking van het beloningsbeleid wordt, tenminste jaarlijks, onderworpen aan een algehele interne beoordeling. In deze review wordt onder anderen tevens beoordeeld of het beleid voldoet aan de regelgeving aangaande beheerst beloningsbeleid.

4. INVULLING VAN HET BELONINGSBELEID

Hieronder geeft Finanplaza aan hoe de belangen, van haar klanten en van haar zelf, gewaarborgd worden in relatie tot het gehanteerde beloningsbeleid.

UITGANGSPUNTEN

Finanplaza is naar haar klanten toe helder in de kosten en naar de werknemers toe helder in wat zij verdienen.

Met de volgende uitgangspunten streeft zij naar:

- Een langdurige band met haar klanten
- Het behouden van goed gekwalificeerd medewerkers
- Het kunnen realiseren van haar organisatiedoelstellingen.

BEZOLDIGINGSELEMENTEN

Onderstaand is een overzicht weergegeven van alle mogelijke vormen van beloning die Finaplaza voor al haar medewerkers kent:

- Vast salaris, dit bestaat uit 12 maandsalarissen en 8% vakantiegeld
- Een onkostenvergoeding die is gemaximaliseerd, hetgeen eenmaal per jaar wordt getoetst op toepasselijkheid.
- Er is een lease auto aanwezig voor een leidinggevende. Privé gebruik van ter beschikking gestelde auto's is toegestaan. Beleid is om zuinige auto's aan te schaffen.
- Variabele beloning, bestaat uit een periodiek toe te voegen deel loon gebaseerd op klanttevredenheid en doorverwijzing van klanten naar met Finaplaza samenwerkende dealers.

RISICOANALYSE OP BASIS VAN PROCEDURES EN WERKWIJZEN

Finaplaza wil haar klanten helpen hun financiële doelstellingen te behalen, waarbij de financiële risico's zoveel mogelijk worden beperkt of zelfs voorkomen. Finaplaza stuurt dus op de kwaliteit en de passendheid van haar advies.

Er wordt een inventarisatie gemaakt en een adviesmotivatie (zogenoemd klantprofiel) geschreven. Op basis van deze stukken wordt schriftelijk gemotiveerd waarom een product wordt aangeboden en hoe dit bemiddeld wordt.

Voor haar medewerkers wil Finaplaza een integere en betrokken werkgever zijn. Onze medewerkers willen wij een transparant personeelsbeleid bieden, dat consequent wordt toegepast. Van onze medewerkers eisen wij dat zij handelen in overeenstemming met ons bedrijfsbeleid; integer, passend en klantgericht adviseren; streven naar lange termijnrelaties met klanten; het voorkomen en beperken van financiële risico's bij onze klanten en voor Finaplaza. Hiertoe hebben zij zich schriftelijk gecommitteerd.

Finaplaza heeft als organisatie een beheerste en integere bedrijfsvoering voor haar bedrijfsprocessen en bedrijfsrisico's. Dit beheersen bevat het hele traject van vaststellen, besturen, monitoren en bijsturen van doelstellingen en processen. Finaplaza heeft een duidelijke organisatiestructuur en heldere rapportagelijnen die inzichtelijke en betrouwbare rapportages opleveren.

EVALUATIE BELONINGSBELEID

Bij de evaluatie van het beloningsbeleid is het de bedoeling een risicoanalyse te maken voor de beloningscomponenten voor zowel leidinggevendenden als adviseurs en hieruit een conclusie te trekken.

LEIDINGGEVENDEN

De (variabele) beloning is gebouwd om zo min mogelijk een prikkel te geven voor een extra beloning die gerelateerd is aan het presteren bij een specifieke klant/prospect of samenhangt met kantooromzet of verdiensten. De variabele beloning wordt betaald naarmate de leidinggevende gedurende een onbepaalde periode in staat blijkt efficiënt gebruik te maken van de hem ter beschikking staande arbeidskrachten en andere bedrijfsmiddelen. Het realiseren van correcte en complete adviezen en dossiers voert hierin de boventoon.

Om te voorkomen dat leidinggevenden van Finanplaza beloning gedreven beslissingen nemen, ontvangen zij een vast salaris. De hoogte van de vaste salarissen liggen op marktniveau. Dit wordt getoetst aan de hand van de in de branche beschikbare benchmark gegevens (zoals de salarisindicator van D&O). De vaststelling van de hoogte van het vaste salaris vindt intern plaats op basis van functie, leeftijd, opleiding en ervaring. Een incidentele variabele component wordt vastgesteld en getoetst door directie. Mede door de variabele beloningscomponent is Finanplaza in staat te voldoen aan de uitgangspunten zoals benoemd in dit beloningsbeleid.

ADVISEURS BINNENDIENST

De (variabele) beloning is gebouwd om zo min mogelijk een prikkel te geven voor een extra beloning die gerelateerd is aan het presteren bij een specifieke klant/prospect. De variabele beloning is meer aannemelijk naarmate de medewerker gedurende de gehele maand efficiënt werkt en kwaliteitsdoelstellingen haalt. De beloning is om die reden geheel gebaseerd op het presteren van het gehele team waarvan de medewerker onderdeel uitmaakt.

Om te voorkomen dat een binnendienst adviseur van Finanplaza een beloning gedreven beslissingen neemt, ontvangt iedereen een vast salaris en een gemaximeerde variabele component. De hoogte van de vaste salarissen liggen op marktniveau. Dit wordt getoetst aan de hand van de in de branche beschikbare benchmark gegevens (zoals de salarisindicator van D&O). De vaststelling van de hoogte van het vaste salaris vindt intern plaats op basis van functie, leeftijd, opleiding en ervaring. De variabele component wordt maandelijks vastgesteld en getoetst door de leidinggevende en voorgelegd aan directie. Mede door de variabele beloningscomponent is Finanplaza in staat te voldoen aan de uitgangspunten zoals benoemd in dit beloningsbeleid.

CONCLUSIE

Het beloningsbeleid bevordert de integriteit en soliditeit van Finanplaza met een focus op de lange termijn belangen van de onderneming. Het beloningsbeleid bevat geen prikkels die afbreuk doen aan de verplichting van Finanplaza om zich in te zetten voor de belangen van de klanten of andere op Finanplaza rustende zorgvuldigheidverplichtingen.

Oosterhout, januari 2023, Directie Finanplaza