

Beloningsbeleid Confidum Consultancy B.V.

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 Confidum Consultancy 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.

Confidum Consultancy 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 voor ons eigen bedrijf.

Het doel van het beloningsbeleid

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

De prestaties van alle werknemers vaststellen

Wij toetsen regelmatig de kwaliteit van het functioneren van de medewerkers op het zorgvuldig behandelen van klanten. Dit gebeurt o.a. aan de hand van klanttevredenheidsonderzoeken en permanente educatie. Verder worden jaarlijks functionerings- en beoordelingsgesprekken gehouden.

De beloning

De beloning van onze medewerkers bestaat voor het grootste gedeelte 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 en ervaring van de betreffende medewerker. Afhankelijk van de functie en de beoordeling kunnen medewerkers een variabele beloning ontvangen die maximaal 20% van het hun totale inkomen uitmaakt. Een dergelijke variabele beloning is altijd voor tenminste 50% afhankelijk van niet-financiële criteria.

In boekjaar 2019 is een bedrag minder dan een maandsalaris uitgekeerd.

De overige bepaling van artikel 1:120 lid 2 Wft is niet op onze onderneming van toepassing.

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 bent u altijd verzekerd van het juiste advies!