

## **Beloningsbeleid van onze medewerkers**

Het beloningsbeleid van onze medewerkers is gericht op het bevorderen, aantrekken en behouden van goed gekwalificeerde medewerkers. Met ons beloningsbeleid willen wij de focus leggen op de langere termijn belangen van onze klanten en onze onderneming. Daar waar mogelijk zullen wij bij de wijze van beloning stimuleren dat de klant zorgvuldig behandeld wordt en dat onze zorgplicht wordt nagekomen. En dat wij waar mogelijk zullen voorkomen dat medewerkers door de beloning geprikkeld worden tot onzorgvuldig behandelen van de klant en niet nakomen van onze zorgplicht. Uitgangspunt is dat een klant te allen tijde passend advies krijgt. Ons beloningsbeleid is transparant en bekend bij onze medewerkers. Via onze internetsite communiceren wij in grote lijnen hoe onze medewerkers worden beloond.

## **Uitgangspunten beloningsbeleid**

De volgende algemene uitgangspunten bij het opstellen van ons beloningsbeleid worden gehanteerd en dient het beloningssysteem aan de volgende punten te voldoen:

- **Marktconform i.v.m. aantrekken en behouden van goed gekwalificeerd personeel**
- **Maatschappelijk verantwoord en gerechtvaardigd**
- **Klantbelang centraal**
- **Lange termijn doelstelling**
- **Transparant en helderheid**
- **Eenvoudig en in te begrijpen taal**
- **Voldoen aan wet- en regelgeving**
- **Adviseur geeft te allen tijde passend advies**

## **Beloning medewerkers**

Onze medewerkers ontvangen een vast salaris afhankelijk van functie en opleiding. De wijze van beloning van onze medewerkers kan verschillen per functie. Wij maken daarbij geen onderscheid naar leidinggevende en adviseurs. De volgende beloningscomponenten komen voor binnen onze onderneming:

1. Salaris en vakantiegeld. Deze beloningen zijn marktconform. Inschaling is o.a. afhankelijk van leeftijd, kennis en ervaring. Jaarlijks ontvangt men 8% vakantietoeslag. Jaarlijks kan een (periodieke) loonsverhoging plaatsvinden.
2. Er is geen bonusregeling / variabel inkomen. Medewerkers kunnen niet in aanmerking komen voor een bonusuitkering en/of variabel inkomen.
3. Onkostenvergoeding. De medewerkers ontvangen een reiskostenvergoeding binnen fiscaal toegestane mogelijkheden. Ook bestaan er vergoedingen voor zakelijke telefoonkosten en studiekosten.
4. Auto van de zaak. Aan een aantal (functie gebonden) medewerkers kan een auto van de zaak worden toegewezen door de directie.

## **Aantal medewerkers met variabele beloning**

Van al onze medewerkers komen geen medewerkers in aanmerking voor een variabele beloning. Voor Finimax is artikel 1:120 lid 2 niet van toepassing, omdat medewerkers geen (totale) beloning ontvangen van 1 miljoen euro of meer.

## **Risico analyse wijze van beloning medewerkers**

Finimax heeft getoetst of er negatieve prikkels zijn door de wijze waarop wij onze medewerkers belonen. Wij hebben gekeken naar mogelijke prikkels die het gedrag negatief kunnen beïnvloeden en het belang van onze klanten kan schaden en/of risico's voor Finimax kan hebben (financieel en reputatie). Finimax signaleert dat aan haar wijze van beloning van medewerkers geen risico's zitten:

## **Risicobeheersing**

Ons beloningsbeleid is altijd gericht op het voorkomen van onzorgvuldige behandeling van klanten. Wij hebben een risicoanalyse gemaakt van ons beloningsbeleid, waarbij wij de risico's inzichtelijk hebben gemaakt. Samen met de getroffen maatregelen welke zijn verwerkt in dit beloningsbeleid. Deze analyse zal jaarlijks worden uitgevoerd.

## **Beloningsmodel onderneming**

Onze onderneming handelt altijd in het belang van onze klant en zal passende adviezen verstrekken en bemiddelt volledig onafhankelijk en objectief.

### **Onze beloning bestaat uit de volgende mogelijkheden:**

- Beloning o.b.v. provisie (door aanbieder)
- Beloning o.b.v. vaste fee (door klant)
- Beloning o.b.v. urenvergoeding (door klant)
- Combinatie o.b.v. bovenstaande beloningswijzen

Deze beloningsvormen worden kenbaar en transparant gemaakt aan de klant in ons dienstverleningsdocument. In geval van beloning door aanbieder (provisie) wordt de passendheid beoordeeld o.b.v. het vastgelegde inducementbeleid (minimum en maximum beloning) en/of dienstverleningsdocument. Het beloningsbeleid ligt in het verlengde van het verdienmodel van de onderneming.

### **Vaststelling en evaluatie van het beloningsbeleid**

Het beloningsbeleid van Finimax B.V. wordt jaarlijks geëvalueerd door de directie en indien nodig bijgesteld. Aspecten waarop geëvalueerd wordt zijn onder andere:

- Voldoet het beleid nog aan de geformuleerde doelstellingen en uitgangspunten?
- Voldoet het beloningsbeleid nog aan de actuele wet- en regelgeving?
- Zijn de personeelskosten conform begroting? Wat zijn de afwijkingen en welke oorzaken liggen hieraan ten grondslag?
- Hoe hebben de variabele beloningen zich het afgelopen jaar ontwikkeld en dienen prestatiecriteria herzien te worden?

Jaarlijks evalueren wij ons beloningsbeleid in zijn geheel en de beloning van bestuurders en commerciële medewerkers in het bijzonder op haar werking en nemen indien noodzakelijk maatregelen om ongewenste effecten van ons beloningsbeleid voor de consument te corrigeren

### **Beheerst beloningsbeleid**

Finimax B.V. geeft middels dit document invulling aan de regels over beheerst beloningsbeleid als opgenomen in het Besluit Gedrag financiële ondernemingen.