



## **ATTENTIV DE 3 STROMEN**

**BELONINGSBELEID**

**UITGESCHREVEN BELONINGSBELEID**

**VARIABELE BELONING**

**DOELSTELLINGEN**

**PUBLICATIETEKST BELONINGSBELEID**

## Inhoudsopgave:

RISICOANALYSE BELONINGSBELEID .....	1
UITGESCHREVEN BELONINGSBELEID .....	5
VARIABLE BELONING.....	6
DOELSTELLINGEN.....	7
PUBLICATIETEKST BELONINGSBELEID .....	8

## RISICOANALYSE BELONINGSBELEID

Vraag	Antwoord	Risiko	Actie
Welke beloningscomponenten hanteren wij?	<input checked="" type="checkbox"/> Vast salaris <input checked="" type="checkbox"/> Vakantiegeld <input checked="" type="checkbox"/> Reiskostenvergoeding <input checked="" type="checkbox"/> Telefoon van de zaak <input checked="" type="checkbox"/> Studiekosten <input checked="" type="checkbox"/> Laptop van de zaak <input type="checkbox"/> Anders, nl.	Geen van de genoemde beloningscomponenten levert risico's op ten aanzien van mogelijke onzorgvuldige klantbehandeling.	Geen actie noodzakelijk.
Op basis van welke criteria kan het vaste salaris van medewerkers worden verhoogd?	<input type="checkbox"/> Behaalde opleiding / diploma <input type="checkbox"/> Mate van klanttevredenheid <input checked="" type="checkbox"/> Functioneren algemeen <input type="checkbox"/> Inzet / motivatie <input type="checkbox"/> Samenwerking / collegialiteit <input type="checkbox"/> Kwaliteit werkzaamheden <input type="checkbox"/> Anders, nl.	Geen van de genoemde beloningscomponenten levert risico's op ten aanzien van mogelijke onzorgvuldige klantbehandeling.	Geen actie noodzakelijk.

Vraag	Antwoord	Risiko	Actie
Op basis van welke criteria wordt een eventuele variabele beloning aan medewerkers toegekend?	Er is geen sprake van variabele beloningscomponenten	Geen risico.	Geen actie noodzakelijk.
Zijn de criteria voor toekenning van een variabele beloning meetbaar en bekend?	N.v.t.	Geen risico.	Geen actie noodzakelijk.
Welke individuele en groepsdoelstellingen zijn er?	Er is geen sprake van groepsdoelstellingen.	Geen risico.	Geen actie noodzakelijk.
Is er sprake van een 'alles of niets' doelstelling?	N.v.t.	Geen risico.	Geen actie noodzakelijk.
Wat is de verhouding tussen de vaste en variabele beloning?	N.v.t.	Geen risico.	Geen actie noodzakelijk.

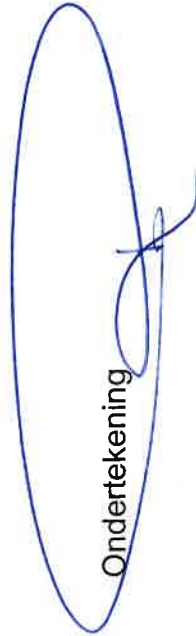
Vraag	Antwoord	Risico	Actie
Wordt er een maximum gehanteerd voor de variabele beloning?	N.v.t.	Geen risico.	Geen actie noodzakelijk.
Vindt er een redelijkheidstoets plaats bij uitkering?	N.v.t.	Geen risico.	Geen actie noodzakelijk.
Bestaan er mogelijkheden tot ingrijpen bij ongewenste effecten van de beloning op het belang van de klant?	N.v.t.	Geen risico.	Geen actie noodzakelijk.
Worden de adviezen op passendheid getoetst door een andere medewerker?	N.v.t.	Geen risico.	Geen actie noodzakelijk.
Zijn er buiten het beloningsbeleid andere beheersmaatregelen die onzorgvuldige klantbehandeling kunnen voorkomen?	Klein team, intensief overleg, 4-ogen principe	Geen noemenswaardig risico.	Geen actie noodzakelijk.

Vraag	Antwoord	Risico	Actie
Zijn er binnen de onderneming typen functies die risico's op onzorgvuldige klantbehandeling met zich meebrengen?	Dergelijke typen functies zijn niet binnen de onderneming aanwezig.	Geen risico.	Geen actie noodzakelijk.
Werkt de onderneming samen met freelancers? Zo ja, wat is er afgesproken over hun beloning?	Er wordt niet met freelancers samengewerkt.	Geen risico.	Geen actie noodzakelijk.

Deze risicoanalyse is uitgevoerd door R.E.F.L. van Midde

Tilburg, 2 januari 2022

Ondertekening



## **BELONINGSBELEID**

Het beloningsbeleid van Attentiv – de 3 Stromen B.V. is vastgesteld op 1 december 2021 en treedt in werking op 1 januari 2022. Een samenvatting van het vastgestelde beloningsbeleid is opgenomen op de website [www.attentivde3stromen.nl](http://www.attentivde3stromen.nl).

### **Doel beloningsbeleid**

Ons beloningsbeleid is in eerste instantie gericht op het bevorderen, aantrekken en behouden van goed gekwalificeerde medewerkers. Dit alles binnen een beheerste en integere bedrijfsvoering en gericht op de lange termijn. Dit betekent o.a. dat we waar mogelijk zullen voorkomen dat medewerkers door de beloningen geprikkeld zouden worden tot onzorgvuldig behandelen van de klant en niet nakomen van onze zorgplicht.

Daarnaast willen we met ons beloningsbeleid de focus leggen op de belangen van onze klanten en de onderneming op de langere termijn. Ook zal een gezonde, stimulerende werking uit moeten gaan van het gehanteerde beloningsbeleid.

### **Voor wie geldt dit beloningsbeleid?**

Het beloningsbeleid geldt voor alle medewerkers van Attentiv – de 3 Stromen B.V.

### **Uitgangspunten beloningsbeleid**

Bij het opstellen van het beloningsbeleid zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- marktconform in verband met aantrekken en behouden van goed gekwalificeerd personeel
- maatschappelijk verantwoord / gerechtvaardigd
- klantbelang centraal
- lange termijn doelstelling
- transparant, eenvoudig
- voldoen aan wet- en regelgeving
- adviseur geeft te allen tijde passend advies

### **Beschrijving beloning**

De volgende beloningsvormen komen voor binnen onze onderneming.

- Vast salaris. Deze beloning is marktconform. Inschaling is onder andere afhankelijk van leeftijd, diplomabezit en relevante werkervaring. Jaarlijks kan een loonsverhoging plaatsvinden.
- Jaarlijks 8% vakantietoeslag.

- Reiskostenvergoeding. De medewerkers ontvangen een reiskostenvergoeding binnen de fiscaal toegestane mogelijkheden.
- Onkostenvergoeding. Een aantal medewerkers ontvangt een (functiegebonden) onkostenvergoeding voor kosten die gemaakt worden ten behoeve van de uitvoering van hun werkzaamheden.
- Studiekosten. Bij medewerkers die een studie volgen, die bijdraagt aan het verhogen van de kennis binnen het kantoor, worden de volledige studiekosten vergoed.
- Laptop / telefoon van de zaak
- Belastingvrije vergoedingen op grond van de Werkkostenregeling; de directie beslist hierover.

### **Beloningsmodel onderneming**

Onze onderneming handelt altijd in het belang van de klant en zal passende adviezen verstrekken en adviseert en bemiddelt volledig onafhankelijk en objectief. Onze beloning bestaat uit de volgende mogelijkheden:

- beloning op basis van provisie (door aanbieder)
- beloning op basis van vaste fee (door klant)
- combinatie van bovenstaande beloningswijzen

Deze beloningsvormen worden kenbaar/transparant gemaakt aan de klant in onze dienstenwijzer / dienstverleningsdocumenten. Alle beloningen worden getoetst aan de principes van de norm dat de beloning niet kennelijk onredelijk mag zijn. Het interne beloningsbeleid ligt in het verlengde van het verdienmodel van de onderneming.

### **Risicobeheersing**

Ons beloningsbeleid is te allen tijde gericht op het voorkomen van onzorgvuldige behandeling van klanten. Een onjuist / onbeheerst beloningsbeleid kan gevolgen hebben voor onze onderneming met betrekking tot:

- continuïteit van de onderneming
- beheersbaarheid van personeelskosten
- onzorgvuldige behandeling van de klantbelangen
- verloop personeel



### **Transparant beloningsbeleid**

Ons beloningsbeleid is transparant en wordt o.a. gecommuniceerd op onze website. Naast de vermelding van de wijze van beloning van onze dienstverlening geven wij ook aan hoe onze medewerkers worden beloond.

Wij geven inzicht in het verband tussen beloningsbeleid en zorgvuldige klantbehandeling (de klant staat centraal). Van ons interne beloningsmodel gaan geen prikkels uit die kunnen leiden tot onverantwoorde risico's en onzorgvuldige behandeling van klanten.

### **Evaluatie beloningsbeleid**

Het beloningsbeleid is opgesteld door de directie van Attentiv – de 3 Stromen B.V. Jaarlijks evalueert de directie het gehanteerde beloningsbeleid, waarbij de verschillende aspecten van het beloningsbeleid tegen het licht worden gehouden, zoals:

- Voldoet het beloningsbeleid nog aan de geformuleerde doelstellingen en uitgangspunten?
- Zijn er wijzigingen in wet- en regelgeving die consequenties hebben voor het beloningsbeleid?
- Zijn er medewerkers in aanmerking gekomen voor salarisverhoging? En waarop is dat gebaseerd?
- Wanneer er actiepunten in de risicoanalyse zijn geconstateerd, dan wordt schriftelijk vastgelegd welke maatregelen moeten worden genomen en op welke termijn dit moet zijn gebeurd.

Directeur R.E.F.L. van Midde is verantwoordelijk voor de integere en onafhankelijke uitvoering van de evaluaties en risicoanalyses van het gehanteerde interne beloningsmodel.

## BELONINGSBELEID

### Intern beloningsbeleid

De beloning van onze medewerkers bestaat uitsluitend uit een vast salaris. De vaste salarissen zijn bij ons bedrijf marktconform.

Wij beoordelen en sturen onze medewerkers regelmatig aan op integer, solide en klantgericht handelen. Deze beoordeling bepaalt de hoogte van het vaste salaris en de hoogte van de variabele beloning.