

DNGB®

Beloningsbeleid



EMPLOYEE BENEFITS PACKAGE

DNGB®

PCD.2 | CORPORATE GOVERNANCE

REVISE: 1.34

PAGINA

WIS.040 | BELONINGSBELEID

STATUS: DEFINITIEF

1

INLEIDING

Ons beloningsbeleid is in eerste instantie gericht op het bevorderen, aantrekken en behouden van goede 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 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 onderneming op de langere termijn. Ook zal een gezonde, stimulerende werking uit moeten gaan van het gehanteerde beloningsbeleid. Het beloningsbeleid maakt onderdeel uit van het personeelsbeleid.

Uitgangspunten beloningsbeleid

De volgende (algemene) uitgangspunten bij het opstellen van onze beloningsbeleid worden gehanteerd.

Het beloningssysteem dient aan de volgende punten te voldoen:

- Marktconform i.v.m. aantrekken en behouden van goed gekwalificeerd personeel
- Maatschappelijk verantwoord / gerechtvaardigd
- Klantbelang centraal
- Lange termijn doelstelling
- Transparant
- Eenvoudig
- Voldoen aan wet- en regelgeving
- Maximering variabel inkomen

Beschrijving beloning

De volgende beloningscomponenten komen bij DNGB:

1. Salaris (vakantiegeld /dertiende maand). Deze beloningen zijn marktconform. Inschaling is o.a. afhankelijk van leeftijd, kennis en ervaring. Jaarlijks ontvangt men 8% vakantietoeslag en wordt eventueel een dertiende maand uitgekeerd afhankelijk van bedrijfsresultaat, individueel presteren en eventuele afronding van aanvullende opleiding(en). Jaarlijks kan een (periodieke) loonsverhoging plaatsvinden.
2. Bonusregeling / variabel inkomen. Medewerkers kunnen afhankelijk van functie en prestatie en beoordeling in aanmerking komen voor een (beperkte en gemaximeerde) bonusuitkering.
3. Onkostenvergoeding. De medewerkers ontvangen een reiskostenvergoeding binnen fiscaal toegestane mogelijkheden. Ook bestaan er vergoedingen voor zakelijke telefoonkosten en studiekosten. Hiervoor is een akkoord nodig van de directie.

DNGB [®]	PCD.2 CORPORATE GOVERNANCE	REVISE: 1.34	PAGINA 2
	WIS.040 BELONINGSBELEID	STATUS: DEFINITIEF	

4. Auto van de zaak. Aan een aantal (functiegebonden) medewerkers kan een auto van de zaak worden toegewezen door de directie.

Beloningsmodel DNGB

DNGB handelt altijd in het belang van onze klant. Onze beloning bestaat uit de volgende mogelijkheden:

- Afsluitkosten (worden betaald door de consument die gebruik maakt van onze producten)
- Beheervergoeding (wordt betaald door de belegger die middels de producten van DNGB in de Nederlandse woningmarkt investeert)
- Vergoeding voor het gebruik van onze platformen door de distributiepartners
- Administratiekosten in het geval van terugkoop van grond of omzetten van een overeenkomst
- Combinatie van bovenstaande beloningswijzen

Deze beloningsvormen worden kenbaar en transparant gemaakt aan de klant.

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 m.b.t.:

- Continuïteit van onderneming
- Beheersbaarheid van personeelskosten
- Onzorgvuldige behandeling van de klantbelangen
- Verloop van personeel

Variabele beloning

Binnen DNGB hanteren wij de mogelijkheid van toekennen van een variabele beloning met als doelstelling om de motivatie en betrokkenheid te vergroten en de (uitzonderlijke) individuele en organisatiebrede prestatie te belonen. De variabele beloning is bij ons gemaximeerd tot maximaal 10% van het jaarinkomen. Wij onderschrijven dat hoe hoger het variabele inkomen is, hoe sterker de prikkel en risico's kunnen zijn. Wij hanteren geen variabel inkomen (bonus) m.b.t. verkoop van individuele producten en houden in de beloning rekening met de kwaliteit van de omzet, gemaakte kosten en risico's en de lange termijn. Ook is de variabele beloning binnen onze onderneming niet afhankelijk van een "alles of niets" commerciële doelstelling. Het variabele inkomen wordt per definitie niet uitgekeerd als in strijd wordt gehandeld met de gestelde kwaliteit en gedragseisen. De leidinggevende ziet hier op toe. Ook beoordeelt hij de redelijkheid van de variabele beloning in relatie tot de geleverde prestatie.

Beoordeling en salarisverhoging

Jaarlijks houdt de leidinggevende een plannings-, functionerings- en beoordelingsgesprek. Er worden afspraken en doelen gesteld. Deze doelen zijn SMART (Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en

DNGB [®]	PCD.2 CORPORATE GOVERNANCE	REVISE: 1.34	PAGINA
	WIS.040 BELONINGSBELEID	STATUS: DEFINITIEF	3

Tijdgebonden) geformuleerd en te beïnvloeden door de medewerkers. De volgende (prestatie)criteria worden meegewogen in beoordeling / salarisverhoging / promotie:

- Vakbekwaamheid /deskundigheid
- Flexibiliteit (geen 9 -5 mentaliteit)
- Collegialiteit
- Commerciële resultaten (nieuwe productie, behoud, nazorg etc.)
- Zelfstandigheid
- Klantgerichtheid
- Motivatie

Naast de persoonlijke doelen spelen ook de ondernemings- /afdelingsdoelstellingen een rol in de beoordeling. Sturing op de kwaliteit van de dienstverlening staat bij ons hoog in het vaandel.

Transparantie beloningsbeleid

Ons beloningsbeleid is transparant en is beschikbaar voor alle medewerkers. Naast de vermelding van de wijze van beloning geven wij ook aan hoe onze medewerkers worden beloond. Wij geven inzicht in het verband tussen beloningsbeleid en zorgvuldige klantenbehandeling (de klant centraal). Van een beheerst beloningsmodel gaan geen prikkels uit die kunnen leiden tot onverantwoorde risico's en onzorgvuldige behandeling van klanten. Op onze website vermelden we de tekst met de volgende strekking:

“Onze medewerkers worden grotendeels beloond op basis van een vast, marktconform salaris. Afhankelijk van de functie en beoordeling bestaat de mogelijkheid dat onze medewerkers een gedeeltelijke variabele beloning ontvangen. Deze is gemaximeerd op 10% van het jaarkomen. Wij sturen onze medewerkers aan op integer, zorgvuldig en klantgericht handelen waarbij de focus ligt op de belangen van klant en onze onderneming op lange termijn. De beoordeling op deze gedragseisen bepaalt zowel de hoogte van het vaste als het variabele inkomen van onze medewerkers.”

Evaluatie beloningsbeleid

Jaarlijks vindt door de directie een evaluatie plaats van het beloningsbeleid, waarbij de verschillende aspecten van het beloningsbeleid tegen het licht worden gehouden:

- Voldoet het beloningsbeleid nog aan de geformuleerd doelstellingen en uitgangspunten?
- Zijn er wijzingen in wet- en regelgeving welke consequenties hebben voor het beloningsbeleid?
- Hoe hebben de variabele beloningen zich afgelopen jaar ontwikkeld?
- Dienen prestatiecriteria herzien of uitgebreid te worden?
- Zijn er medewerkers in aanmerking gekomen voor winstuitkering en/of salaris-verhoging?

DNGB [®]	PCD.2 CORPORATE GOVERNANCE	REVISE: 1.34	PAGINA
	WIS.040 BELONINGSBELEID	STATUS: DEFINITIEF	4

DNGB