

VDZ Geldzaken

Beloningsbeleid



2025

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.

VDZ Geldzaken BV h/o Jawel (verder; VDZ) 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 categorieën van medewerkers van VDZ. 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 VDZ aanvaardbaar is. Een aantal termen die in dit beleid gebruikt worden, zijn nader gedefinieerd in 'Definities en begrippen'.

TOEZICHT

Directie houdt toezicht op het beloningsbeleid bij VDZ. Dit betekent dat zij verantwoordelijk zijn voor het ontwerp, de goedkeuring en het toezicht op dit beloningsbeleid.

INWERKINGTREDING

Dit beloningsbeleid treedt voor VDZ in werking per 1 januari 2020. VDZ 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.

DE CATEGORIEËN VAN MEDEWERKERS

De medewerkers van wie de werkzaamheden het risicoprofiel van VDZ kunnen beïnvloeden.

De volgende medewerkers behoren daar toe:

- Leidinggevenden
- Adviseurs (binnendienst)
- Adviseurs (buitendienst)
- Back-office medewerkers (administratie en controle)

BELONING

Alle soorten van betaling of gunsten die direct of indirect door VDZ 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 VDZ.
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 VDZ aanvaardbaar is.
3. Het beloningsbeleid strookt met de bedrijfsstrategie, doelstellingen, waarden en lange termijn belangen van VDZ.
4. VDZ kent geen gegarandeerde variabele beloning toe.
5. VDZ 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 VDZ 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 VDZ aan hoe de belangen, van haar relaties en van haar zelf, gewaarborgd worden in relatie tot het gehanteerde beloningsbeleid.

UITGANGSPUNTEN

VDZ is naar haar relaties 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 relaties.

- Het behouden van goed gekwalificeerd personeel.
- Het kunnen realiseren van haar organisatiedoelstellingen.

BEZOLDIGINGSELEMENTEN

Onderstaand de inventarisatie van alle mogelijke vormen van beloning die VDZ 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 passendheid.
- Er zijn geen lease auto's aanwezig. 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 de kwaliteit en compleetheid van een advies gegeven door de adviseur.

RISICOANALYSE OP BASIS VAN PROCEDURES EN WERKWIJZEN

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

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

Voor haar medewerkers wil VDZ 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 VDZ. Hiertoe hebben zij zich schriftelijk gecommitteerd.

VDZ 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. VDZ heeft een duidelijke organisatiestructuur en heldere rapportagelijnen die inzichtelijke en betrouwbare rapportages opleveren.

EVALUATIE BELONINGSBELEID

Hieronder is het de bedoeling een risicoanalyse te maken voor de beloningscomponenten voor zowel leidinggevenden 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 leidinggevendenden van VDZ 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 VDZ 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 wordt meer aanmerkelijk naarmate de medewerker gedurende de gehele maand efficiënt werkt en kwaliteitsdoelstellingen haalt. De adviseur vervult slechts een deel van de totale routing. Hij inventariseert en adviseert de klant, de controle en bemiddeling vinden plaats op een andere afdeling. De beloning is daarnaast grotendeels gebaseerd op het presteren van de gehele groep waarvan medewerker onderdeel uitmaakt.

Om te voorkomen dat een binnendienst adviseur van VDZ 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 VDZ in staat te voldoen aan de uitgangspunten zoals benoemd in dit beloningsbeleid.

ADVISEURS BUITENDIENST

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 wordt meer aanmerkelijk naarmate de medewerker gedurende de gehele maand efficiënt werkt en kwaliteitsdoelstellingen haalt. De adviseur vervult slechts een deel van de totale routing. Hij inventariseert en adviseert de klant, de controle en bemiddeling vinden plaats op een andere afdeling. De beloning is daarnaast grotendeels gebaseerd op het presteren van de gehele groep waarvan medewerker onderdeel uitmaakt.

Om te voorkomen dat een buitendienst adviseur van VDZ 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 VDZ in staat te voldoen aan de uitgangspunten zoals benoemd in dit beloningsbeleid.

CONCLUSIE

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

Hengelo, 2025
VDZ Geldzaken, Directie