

2020

Beloningsbeleid Daleman & De Jong



Daleman & De Jong

1-1-2020

BELEID BEHEERST BELONEN

Wij hechten een groot belang aan een beheerst beloningsbeleid. Wij voorkomen hiermee het risico dat onze werknemers niet in het belang van onze klanten handelen.

Jaarlijks evalueren wij ons beloningsbeleid. Extra aandacht besteden wij aan de beloning van bestuurders en commerciële medewerkers.

RISICOANALYSE

Wij adviseren en bemiddelen in de volgende (financiële) diensten:

- Betaalrekeningen
- Consumptief krediet
- Elektronisch geld
- Hypothecair krediet
- Inkomensverzekeringen
- Pensioenverzekeringen
- Premiepensioenvorderingen
- Schadeverzekeringen particulier
- Schadeverzekeringen zakelijk
- Spaarrekeningen
- Vermogen
- Zorgverzekeringen
- Deelnemingsrechten in beleggingsinstellingen (alleen adviseren)

De beloning voor onze dienstverlening is afhankelijk van het soort product. Voor hypothecair krediet, inkomensverzekeringen, pensioenverzekeringen, premiepensioenvorderingen, vermogen, overlijdensrisico- en uitvaartverzekeringen en deelnemingsrechten in beleggingsinstellingen, wordt de beloning direct bij de klant in rekening gebracht. Wij werken hierbij op basis van een uurtarief of een vooraf overeengekomen *fixed fee*. Voordat wij onze dienstverlening aanbieden, maken wij een inschatting van onze werkzaamheden en komen wij onze beloning overeen met de klant. Bij deze beloning wordt een onderscheid gemaakt naar onze kosten voor het advies en bemiddelingswerkzaamheden. Als blijkt dat het niet zinvol is om een product te sluiten, ontvangen wij enkel onze adviesvergoeding. Doordat onze beloning transparant is en niet afhankelijk is van eventuele bemiddeling, is er geen risico op onzorgvuldige behandeling van klanten. Voor de arbeidsongeschiktheidsverzekering brengen we jaarlijks een vast bedrag in rekening.

De beloning voor de schadeverzekeringen is op basis van provisie. De provisie ontvangen we zolang het product loopt. Hier zit per definitie het risico van *product pushing* in, omdat wij pas beloond worden als we ook daadwerkelijk in een financieel product bemiddelen. Wij proberen dit risico te voorkomen door duidelijke afspraken te maken met onze medewerkers en de focus van onze onderneming te richten op de lange termijnrelatie met klanten. In een dergelijke lange termijnrelatie is geen plaats voor snel gewin door middel van *product pushing*. Daarnaast hebben onze medewerkers onze gedragscode ondertekend, waarin zij verklaren het belang van de klant op de lange termijn als uitgangspunt voor hun handelen te hanteren. Wij controleren door middel van ons vier-ogenprincipe en periodieke steekproeven of onze medewerkers zich hieraan houden. De provisie is opvraagbaar.

BELONINGSBELEID

De beloning van onze medewerkers en overige natuurlijke personen die onder onze verantwoordelijkheid financiële diensten verrichten, bestaat uit de volgende beloningscomponenten:

- Vast salaris
- Indien de bedrijfsresultaten het toelaten, een eenmalige winstuitkering

Tijdens het jaarlijkse beoordelingsgesprek wordt vastgesteld hoe de betreffende medewerker heeft gepresteerd ten opzichte van de doelstellingen en of de medewerker in aanmerking komt voor de eenmalige winstuitkering. In 2017 hebben wij in totaal € 8.000 winstuitkering uitbetaald.

Wij hebben artikel 1.120 van de WFT getoetst en hebben hier geen verdere mededelingen op. Wij hebben altijd de mogelijkheid om de betaalde winstuitkering terug te vorderen indien achteraf blijkt dat de betrokken medewerker niet heeft voldaan aan een passende normen inzake bekwaamheid, zich niet correct heeft gedragen of verantwoordelijk was voor gedragingen waardoor de positie van de onderneming aanmerkelijk is verslechterd.