

Beheerst Beloningsbeleid

(Versie 01-01-2026)

Het beloningsbeleid van de W van Wonen B.V. 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 consument en niet nakomen van onze zorgplicht.

Daarnaast willen we met ons beloningsbeleid de focus leggen op de belangen van consumenten 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. In de opgestelde functieprofielen hebben we de eisen en competenties welke wij aan onze medewerkers/adviseurs stellen vastgelegd.

De verantwoordelijkheden m.b.t. personeelsbeleid en beloningsbeleid zijn vastgelegd in o.a. een procesbeschrijving en werkinstructies.

Bij de W van Wonen B.V. streven we ernaar om duurzaamheid te integreren in al onze bedrijfsprocessen, inclusief ons beloningsbeleid. Dit beleid is ontworpen om ervoor te zorgen dat onze medewerkers worden beloond op een manier die consistent is met onze duurzaamheidsdoelstellingen en risicobeheersstrategieën. Onze medewerkers houden in het advies rekening met advisering in duurzame producten.

Uitgangspunten beloningsbeleid

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

Het beloningsstelsel 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
- adviseur geeft te allen tijde passend advies.

Beschrijving functie – gebouw - waardering

Binnen de W van Wonen B.V. hebben we geen CAO. We werken alleen op basis van vast salaris zonder bonussen e.d.

Functiebeschrijving. Deze is niet van toepassing omdat we geen personeel in dienst hebben. Wel werken we samen met een ZZP-er.

- Salarisstructuur. Deze bestaat alleen uit een vast salaris.

Beschrijving beloning

De volgende beloningscomponenten komen voor binnen onze onderneming:

- Salaris (inclusief vakantiegeld, geen dertiende maand).

Beloningsmodel onderneming

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

Onze beloning bestaat uit de volgende mogelijkheden.

- Een vooraf afgesproken tarief vastgelegd in onze opdracht tot dienstverlening.

Deze beloningsvorm wordt kenbaar en transparant gemaakt aan de consument in ons dienstverleningsdocument.

Risicobeheersing

Ons beloningsbeleid is te allen tijde gericht op het voorkomen van onzorgvuldige behandeling van consumenten.

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

Wij hebben een risicoanalyse gemaakt van ons beloningsbeleid, waarbij we de risico's inzichtelijk hebben gemaakt, samen met de getroffen maatregelen welke zijn verwerkt in het beloningsbeleid. Deze analyse zal jaarlijks worden uitgevoerd.

Onze medewerkers worden niet aangemoedigd om onverantwoorde risico's te nemen die negatieve gevolgen kunnen hebben voor de duurzaamheid van de producten. Omdat de W van Wonen B.V. geen variabele beloningscomponent hanteert in haar beloningsbeleid, heeft het beloningsbeleid ook geen invloed op de adviezen met betrekking tot duurzaamheid bij beleggingsadvies.

Beoordeling en salarisverhoging

Jaarlijks houdt de Directeur een functionerings- en beoordelingsgesprek. Er worden afspraken en doelen gesteld. Deze doelen zijn SMART (Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdgebonden) geformuleerd en te beïnvloeden door de medewerkers.

De volgende (prestatie)criteria worden meegewogen in beoordeling: - vakbekwaamheid/deskundigheid; - flexibiliteit (geen 9-5 mentaliteit); - kwaliteit adviezen. Deze worden beoordeeld door interne audits/'vier ogen' principe en door SVC Groep; - collegialiteit; - commerciële resultaten (nieuwe productie, behoud, nazorg etc.); - commerciële adviesvaardigheid; - 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 wordt o.a. gecommuniceerd op onze website en dienstverleningsdocument/dienstenwijzer. 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 klantenbehandeling (de consument centraal). Van een beheerst beloningsmodel gaan geen prikkels uit die kunnen leiden tot onverantwoorde risico's en onzorgvuldige behandeling van consumenten.

In het dienstverleningsdocument en/of op onze website vermelden we de tekst met de volgende strekking: "Binnen onze organisatie worden geen variabele beloningen betaald. Artikel 1120 lid 2 WFT niet bij ons van toepassing".

Evaluatie beloningsbeleid

Jaarlijks vindt door de verantwoordelijke een evaluatie plaats van het beloningsbeleid en wordt een risico analyse uitgevoerd, waarbij de verschillende aspecten van het beloningsbeleid tegen het licht worden gehouden:

- Voldoet het beloningsbeleid nog aan de geformuleerde doelstellingen en uitgangspunten?
- Zijn er wijzigingen in wet- en regelgeving welke consequenties hebben voor het beloningsbeleid.