

Samenvatting Beloningsbeleid Sprenkels & Verschuren

Sprenkels & Verschuren voert een beheerst en integer beloningsbeleid.

Sprenkels & Verschuren kent geen externe aandeelhouders, waardoor wij ons eigen belonings- en prijsbeleid kunnen bepalen.

Het is voor ons belangrijk dat wij met een goede beloning de beste medewerkers kunnen aantrekken. Dat mag er echter nooit toe leiden dat de beloning zodanige prikkels geeft dat dit ten koste gaat van het belang van onze klanten. Het beloningsbeleid van Sprenkels & Verschuren bevat waarborgen die dat voorkomen. Het beloningsbeleid is ook zodanig opgezet dat het medewerkers niet zal aanzetten tot het nemen van ongewenste risico's of kortetermijnwinsten. Medewerkers worden geacht te handelen als ondernemers die voortdurend in het oog moeten houden dat zij in het belang van de klant dienen te handelen en een duurzame klantrelatie dienen na te streven. Het klantbelang dient centraal te staan. Dat is wat wij met ons beloningsbeleid nastreven.

Wij hanteren voor al onze medewerkers een functiebeschrijving waarin taken en verantwoordelijkheden zijn vastgelegd. De geldelijke beloning van onze medewerkers bestaat uit een hierop afgestemd (marktconform) vast salaris, 8% vakantietoeslag en, afhankelijk van de functie, tevens een variabel salaris. Wij kennen daarbij 2 typen functies:

- support, circa 6 medewerkers die een vast salaris en geen variabel salaris ontvangen;
- consultants en partners, ruim 60 medewerkers die een vast salaris ontvangen en afhankelijk van de behaalde doelen een variabel salaris kunnen ontvangen.

Met al onze medewerkers worden jaarlijks afspraken gemaakt en doelen gesteld voor de komende periode. De kwaliteit van de dienstverlening staat hierbij centraal. Aan het einde van het jaar wordt beoordeeld in hoeverre de gestelde doelen zijn behaald. Deze beoordeling is bepalend voor de eventuele groei in salaris en het te ontvangen variabele salaris.

In het beloningsbeleid is onder andere geborgd dat het variabele salaris voor ten minste 50% gebaseerd is op kwalitatieve (niet-financiële) criteria. Het variabele salaris zal gemiddeld ook niet meer dan 20% bedragen van de vaste beloning en voor een individuele medewerker nooit meer dan 100% zijn van zijn eigen vaste beloning. Bij slecht presteren kan het variabele salaris worden aangepast.

Mede door ons beloningsbeleid is er bij ons sprake van een beheerst en integer beloningsbeleid en sluit het aan op de eisen die wij aan onze dienstverlening stellen. Tevens voldoen wij met ons beloningsbeleid aan de eisen van de WFT en de richtlijnen van het AFM. Sprenkels & Verschuren maakt ook jaarlijks een risicoanalyse van het beloningsbeleid, waarbij wij de risico's inzichtelijk maken, samen met de getroffen maatregelen om de risico's te beperken.

Bij Sprenkels & Verschuren zijn er geen medewerkers die volgens de richtlijnen gemeld hoeven te worden omdat ze boven het inkomensniveau van € 1 miljoen zitten.