

# VDZ Zorg & Inkomen

Beloningsbeleid



2023

## 1. INLEIDING

VDZ streeft naar een bedrijfscultuur waarin het klantbelang centraal staat. Aan de basis van onze cultuur staat een beheerst beloningsbeleid, dat waarborgt dat klanten zorgvuldig behandeld worden.

Ons beloningsbeleid is gebaseerd op twee uitgangspunten:

- Het beloningsbeleid bevordert de integriteit en soliditeit van VDZ Zorg en Inkomen (verder "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 zorgvuldigheidsverplichtingen.

Het beloningsbeleid bestaat uit algemene uitgangspunten en specifieke bepalingen die bijdragen 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 worden gebruikt zijn nader gedefinieerd in 'Definities en begrippen'.

## TOEZICHT

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

## INWERKINGTREDING

Het beloningsbeleid treedt voor VDZ in werking per eerste werkdag van het huidige kalender jaar, na beoordeling en goedkeuring van directie. VDZ behoudt zich het recht voor om dit beloningsbeleid aan te passen indien 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 (buitendienst)
- Adviseurs (binnendienst)
- 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 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 anders dan bij indienstneming van nieuwe medewerkers voor maximaal een half jaar.
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**

In dit hoofdstuk 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:

- Vaste beloning, dit bestaat uit 12 maandsalarissen en 8% vakantiegeld.
- Variabele beloning, dit bestaat uit een periodiek toe te voegen deel loon gebaseerd op de kwalitatieve prestaties van medewerkers.
- Een onkostenvergoeding die is gemaximaliseerd, hetgeen eenmaal per jaar wordt getoetst op passendheid.
- VDZ stelt de leidinggevenden en de buitendienst een auto ter beschikking, privé gebruik is toegestaan. Beleid is om zuinige auto's aan te schaffen en hier zuinig mee om te gaan.

## RISICOANALYSE OP BASIS VAN PROCEDURES EN WERKWIJZEN

Als financieel dienstencentrum is het doel van VDZ dat haar relaties hun financiële doelstellingen halen, waarbij de financiële risico's in kaart worden gebracht en cijfermatig inzichtelijk worden gemaakt. Doelstelling is om deze risico's zoveel mogelijk te beperken en voorkomen overeenkomstig het klantprofiel van de relatie.

Er wordt een inventarisatie gemaakt en een adviesmotivatie geschreven. Op basis van deze stukken wordt schriftelijk gemotiveerd waarom een product wordt geadviseerd en hoe VDZ bij het sluiten van dit product bemiddeld.

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 termijn relaties met klanten, het voorkomen en beperken van financiële risico's bij onze klanten en voor VDZ. Hiertoe hebben alle werknemers zich schriftelijk gecommitteerd.

VDZ heeft als organisatie een beheerste en integere bedrijfsvoering voor haar bedrijfsprocessen en bedrijfsrisico's. Dit beheersen bevat het gehele traject van vaststellen, besturen, monitoren en bijsturen van doelstellingen en processen. VDZ heeft een duidelijke organisatiestructuur en heldere rapportagelijnen die inzichtelijk en betrouwbare rapportages opleveren.

## EVALUATIE BELONINGSBELEID

Hier onder 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 wordt betaald naarmate de leidinggevende gedurende een onbepaalde periode in staat blijkt efficiënt gebruikt 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 leidinggevenden van VDZ een beloning gedreven beslissing nemen, ontvangen zij een vast salaris. De hoogte van de vaste salarissen liggen op of enigszins boven marktniveau. Dit wordt getoetst aan de hand van de in de branche beschikbare benchmark gegevens. De vaststelling van de hoogte van het vaste salaris vindt intern plaats op basis van functie, leeftijd, opleiding en ervaring. De variabele component wordt vastgesteld en getoetst door de 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 buitendienstmedewerker gedurende een heel jaar efficiënt werkt en kwaliteitsdoelstellingen behaalt. De adviseur vervult slechts een deel van de totale routing. Hij inventariseert, analyseert en adviseert de klant. De controle, bemiddeling en nazorg vinden plaats op een andere afdeling.

Om te voorkomen dat medewerkers van VDZ beloning gedreven beslissingen nemen, ontvangt iedereen een vast salaris en een gemaximeerde variabele component. De hoogte van de vaste salarissen liggen op of boven marktniveau. Dit wordt getoetst aan de hand van de in de branche beschikbare benchmark gegevens. De vaststelling van de hoogte van het vaste salaris vindt intern plaats op basis van functie, leeftijd, opleiding en ervaring. De variabele component wordt vastgesteld en getoetst door leidinggevenden en voorgelegd aan de directie. Mede door de variabele beloningscomponent is VDZ in staat te voldoen aan de uitgangspunten zoals benoemd in dit beloningsbeleid.

### ADVISEURS BINNENDIENST EN BACK-OFFICE MEDEWERKERS

Om te voorkomen dat medewerkers van VDZ beloning gedreven beslissingen nemen, ontvangt iedereen een vast salaris en een gemaximeerde variabele component. De hoogte van de vaste salarissen liggen op of boven marktniveau. Dit wordt getoetst aan de hand van de in de branche beschikbare benchmark gegevens. De vaststelling van de hoogte van het vaste salaris vindt intern plaats op basis van functie, leeftijd, opleiding en ervaring.

De variabele component wordt vastgesteld en getoetst door leidinggevenden en voorgelegd aan de directie en is vastgelegd in de studieregeling VDZ waarbinnen het vaste salaris per werknemer variabel kan zijn afhankelijk van de door de werknemer relevant zijnde behaalde

diploma's. 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 en de klant. Het beloningsbeleid bevat geen enkele prikkel die afbreuk doet aan de verplichting van VDZ om zich in te zetten voor de belangen van de klanten of andere op VDZ rustende zorgvuldigheidsverplichtingen.

Hengelo, 2023

VDZ Zorg en Inkomen, Directie