

Salaris- en beloningsbeleid

September 2020 t/m december 2024

AANLEIDING	3
1. MISSIE, VISIE EN KERNWAARDEN VAN BERENDS & SLUMP	3
1.1. Missie, Visie en Kernwaarden van Berends & Slump	3
1.2. Het bestaansrecht van Berends & Slump is verwoord in haar missie visie:	3
1.3. Kernwaarden, het gedragskompas:	3
1.4. Kwaliteit die verrast	4
1.5. Doelstellingen	5
2. ALGEMEEN	5
2.1 Eisen van de AFM:	5
2.2 Motivatie van Berends & Slump voor het beloningsbeleid	5
2.3 Beschrijving huidig beloningsbeleid	6
2.4 Wij toetsen de onderstaande risico's:	6
2.5 Risicoanalyse huidig beloningsbeleid	7
2.6 Beloningsbeleid beschreven na analyse	7
3 AFSPRAKEN OVER BELONING	8
3.1 Arbeidsvoorwaarden	8
3.2 Ontwikkeling	9
4 DE BELONING	9
4.1 Vormen van beloning	9
4.2 Salarisverhoging CAO	10
4.3 Salarisverhoging individuele groei	10
4.4 Onkostenvergoedingen	10
4.5 Auto van de zaak	10
4.6 Vergoeding voor extra taak	10
5. AFSPRAKEN OMTRENT DE TOEPASSING VAN DE SALARISSCHALEN	11
5.1 Toepassing jeugdschalen	11
5.2 Toepassing periodieke verhogingen	11
5.3 Gedragslijn bij promotie	11
5.4 Gedragslijn bij demotie	11
5.5 Gedragslijn bij plaatsvervangende	11
5.6 Structurele verhogingen salarisschalen	11
5.7 Recht om af te wijken van gesteld beleid.	11
6. EVALUATIE VAN HET FUNCTIONEREN	13
7. EVALUATIE	13

Aanleiding

Sinds 2016 werkt Berends & Slump met een beleidsdocument waarin het beloningsbeleid is beschreven. Inmiddels zijn er veranderingen doorgevoerd in de structuur en de aansturing van de organisatie. Ook is de missie en visie enigszins gewijzigd, we willen ons nog meer richten op klanttevredenheid. In de document wordt het beleid voor de komende drie jaar weer vastgesteld. Mochten we echter eerder constateren dat aanpassing gewenst is, dan zullen wij op dat moment aanpassingen in het beleid formuleren en dit overleggen met de PVT.

1. Missie, Visie en kernwaarden van Berends & Slump

Om het hier te beschrijven beleid functioneel te laten zijn, is het noodzakelijk aan te sluiten bij het bestaande beleid van Berends & Slump. Hiertoe kijken we naar de volgende onderdelen:

1.1. Missie, Visie en Kernwaarden van Berends & Slump

Hier noemen we eerst de missie, visie en kernwaarden die de basis vormen voor de kaders waarbinnen dit beleid moet passen. Tevens noemen we hier de strategie en doelstellingen.

1.2. Het bestaansrecht van Berends & Slump is verwoord in haar missie | visie:

Onze missie is in de regio een topkantoor te zijn voor advisering op het gebied van verzekeringen, financiering, hypotheek, vermogensopbouw en bankzaken.

Onze ambitie daarbij is dat onze relaties (particulieren, vrije beroepsbeoefenaars en ondernemers) vol lof over ons praten omdat zij bij ons advies hebben gekregen die voor hun relevante betekenis heeft. En dat zij in ons een partner zien die een totaaloplossing biedt voor hun financiële vraagstukken en verzekeringen. Dat maakt dat zij ons aanbevelen aan anderen.

Onze overtuiging is dat wij dit alleen kunnen realiseren door helder en transparant te communiceren en een optimistische '*tone of voice*' te gebruiken. Dit betekent ook dat wij interesse tonen en onze relaties vriendelijk, persoonlijk, snel, deskundig en correct benaderen.

Werken bij Berends & Slump is werken bij een kantoor met ambitie. We willen het namelijk steeds beter doen. Daarbij hoort dat we aandacht hebben voor elkaar en elkaar ondersteunen. Maar ook dat we nieuwsgierig zijn naar nieuwe relevante kennis.

1.3. Kernwaarden, het gedragskompas:

GUARD

Dit is een afkorting die staat voor de volgende kernwaarden die elke medewerker van ons bedrijf onderstreept, naar handelt en waar hij/zij voor staat:

- Geloofwaardig
- U staat centraal
- Afspraak is afspraak
- Respect
- Deskundig

Geloofwaardig

De medewerkers van Berends & Slump zijn betrouwbaar, eerlijk en adviseren onze relaties zoals zij ook zelf geadviseerd zouden willen worden.

U staat centraal

Onze relaties staan altijd centraal. Bij elk proces en elke taak hebben wij de relatie in ons achterhoofd.

Afspraak is afspraak

Wij doen wat wij beloven. Dat geldt voor afspraken gemaakt met relaties maar ook met collega's en andere stakeholders. Behandel anderen zoals je zelf ook behandeld wilt worden.

Respect

Respect is de basis voor elke vorm van samenwerking, relatie en communicatie binnen ons bedrijf. Relaties en stakeholders die ons niet respecteren passen niet bij ons bedrijf en vice versa.

Deskundig

De medewerkers van Berends & Slump zijn stuk voor stuk deskundig, ieder op zijn/haar eigen werkteerrein en voldoen allen minimaal aan de eisen die de toezichthouder stelt.

1.4. Kwaliteit die verrast

Een andere wijze waarop Berends & Slump zich wil onderscheiden, is het leveren van 'kwaliteit die verrast'. Het gedragskompas fungeert als leidraad op weg naar een nog betere klantwaardering. Wij hebben ons gedragskompas geformuleerd op basis van onze normen en waarden.



Om aan klantenbinding te doen en de meerwaarde van het Servicepakket zoveel mogelijk te laten blijken aan de klant, is het voor het bedrijf belangrijk meer te doen voor de klant dan hij verwacht.

Dit verrassen zit vaak in kleine dingen die weinig tijd hoeven te kosten. Enkele voorbeelden hiervan zijn:

- Sneller reageren dan is afgesproken met de klant. Bijvoorbeeld: een adviseur spreekt af dat hij de klant vrijdag een voorstel mailt. De adviseur dient er in zo'n geval voor te zorgen dat het voorstel al donderdag bij de klant aanwezig is.
- Telefoontjes worden binnen 3x overgaan opgenomen.
- Een e-mail van de klant wordt binnen 24 uur beantwoord.
- De adviseur stuurt de klant een kaartje wanneer deze jarig is.
- Relaties worden een week na een afspraak gebeld door de adviseur waarin gevraagd wordt of alles duidelijk is of dat er nog vragen zijn.

Bovenstaande punten zijn stuk voor stuk voor de hand liggende zaken, waarmee het eenvoudig is verschil te maken in het belevingsgevoel van de klant. Wanneer de klant het gevoel heeft dat er echt oprechte aandacht voor hem/haar is en dat zijn/haar adviseur voor hem klaarstaat, zal de tevredenheid van de klant zienderogen toenemen.

1.5 Doelstellingen

- B&S wil groeien in de regio's waarin de kantoren zijn gevestigd, in zowel de particuliere als zakelijke markt.
- B&S wil als 'het beste' advieskantoor worden gezien in deze regio's.
- B&S wil dat relaties 'totaalrelaties' zijn (Servicepakketrelaties), of worden.
- B&S wil volstrekt onafhankelijk opereren door betaling van werkzaamheden niet van productaanbieders te ontvangen.
- B&S wil relaties met een servicepakket extra diensten bieden.
- B&S wil samenwerking ondersteunen van bedrijven in de regio.

2. ALGEMEEN

Berends & Slump wenst ook vanuit haar missie en visie, zich als onderneming te conformeren aan de eisen van de AFM, daarom deze schriftelijke vastlegging van het beleid:

2.1 Eisen van de AFM:

In haar eisen schrijft de AFM:

'De AFM streeft naar een bedrijfscultuur bij financiële ondernemingen waarin het klantbelang centraal staat. Aan de basis van een onderneming die het klantbelang centraal stelt ligt een beheerst beloningsbeleid, dat waarborgt dat relatie zorgvuldig behandeld worden. De AFM ziet erop toe dat van het beloningsbeleid van financiële ondernemingen geen perverse prikkels uitgaan.'

Elke financiële dienstverlener moet beschikken over een beheerst beloningsbeleid. Het beleid moet u schriftelijk vastleggen en vervolgens actueel houden. Dit beleid moet voorkomen dat de manier van belonen van het personeel leidt tot onzorgvuldige klantbehandeling. Het beloningsbeleid en de regels die ervoor gelden zijn van toepassing op alle medewerkers, inclusief bestuurders en freelancers. Een beloningsbeleid kan pas beheerst zijn als er tegenover de prikkels in het beleid voldoende beheersmaatregelen zijn genomen'.

2.2 Motivatie van Berends & Slump voor het beloningsbeleid

Om gepassioneerde en vitale medewerkers te behouden en aan te trekken heeft Berends & Slump beloningsbeleid geformuleerd. Het beloningsbeleid is gebaseerd op de aard van haar activiteiten (bemiddelaar), het gematigde risicoprofiel (zie 2.5) en de nadrukkelijke wens om het

klantbelang centraal te stellen. Bij het opstellen van het beloningsbeleid is rekening gehouden met de maatschappelijke ontwikkelingen over (beheerst) belonen en relevante wet- en regelgeving hierover.

Bij het opstellen van het beloningsbeleid voor Berends & Slump zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- De beloning moet ondersteunend zijn aan de strategie.
- De beloning moet marktconform en maatschappelijk acceptabel zijn.
- Het beloningssysteem moet transparant en eenvoudig zijn.
- Het beloningssysteem moet voldoen aan geldende wet- en regelgeving.
- Het beloningsbeleid moet gewaardeerd worden door de medewerkers.
- Het beloningsbeleid is gebaseerd op vaste beloning van medewerkers.

2.3 Beschrijving huidig beloningsbeleid

- De beloning voor onze medewerkers bestaat voor 100% uit een vast salaris. Dit geldt voor alle functies binnen de onderneming.
- De hoogte van het vaste salaris wordt bepaald door de functie, historie, dienstjaren, opleiding en ervaring van de betreffende medewerker.
- De hoogte van de vaste salarissen zijn marktconform. Wij toetsen dit ieder jaar aan de hand van de in de branche beschikbare benchmarkgegevens.
- Als het financiële resultaat van de onderneming het toelaat kan het management team besluiten om een deel van het resultaat als eindejaarsuitkering aan de medewerkers uit te keren. Wel stellen we hier nadrukkelijk dat aan hetgeen hier is beschreven geen recht kan worden ontleend. De directie maakt ieder jaar opnieuw de afweging of het resultaat van de onderneming, de toekomstplannen in oog aanschouw genomen, een dergelijke uitkering rechtvaardigen.

2.4 Wij toetsen de onderstaande risico's:

De directeur compliance houdt toezicht op het uitvoeren van geformuleerd beleid. Iedere periode worden op een vastgesteld aantal dossieraudits uitgevoerd. De resultaten van deze audits worden als resultaat meegenomen in de aansturing van de medewerkers, dit is een beschreven onderdeel van de gesprekkencyclus.

Er wordt op onderstaande zaken getoetst:

- Interesse in het streven naar lange termijn relaties met onze relaties.
- Interesse in het beperken van financiële risico's bij onze relaties.
- Het adviseren van het juiste verzekerd bedrag.
- Het adviseren van een product met een premie met de juiste prijs-kwaliteit verhouding.
- Het adviseren van een product met een aannemelijke looptijd.
- Het vermijden van slechte of risicovolle producten en relaties.
- De zorgvuldigheid in het doorlopen van het adviesproces.
- Is het voorgestelde advies passend voor klant en situatie van klant.
- Het vermijden van verkoop van producten die niet van toegevoegde waarde zijn voor de relatie.
- Het vermijden van een sterke voorkeur voor een bepaald product.
- Het vermijden van een sterke voorkeur voor een bepaalde verzekeraar.

Deze risico's zijn mogelijk en kunnen een negatief effect hebben op de zorgvuldige behandeling van relatie.

2.5 Risicoanalyse huidig beloningsbeleid

Wij hebben getoetst of er mogelijk negatieve effecten uitgaan van ons beloningsbeleid. Bijvoorbeeld negatieve effecten op het gedrag van onze medewerkers, op de risico's die ons bedrijf loopt of op het belang van onze relaties.

Vraag	Antwoorden	Risico:
Welke soorten beloningen zijn mogelijk	Vast salaris	Laag risico
Basis van welke prestatiecriteria wordt het vaste salaris verhoogd?	Prestatiecriteria spelen geen rol in het toekennen van een salarisverhoging. De toekenning van een verhoging is losgekoppeld van de prestatie.	Laag risico
Als de beloning ongewenste effecten heeft op de behandeling van relatie, kan er dan tussentijds worden bijgestuurd?	Gedurende het jaar worden er dossiers ge-audit. Audits worden besproken door de auditor en de leidinggevende. Het geconstateerde wordt gerapporteerd naar de directeur compliance. Mocht zich een situatie voordoen die aandacht behoeft zal hij actie ondernemen. Klachten worden afgehandeld conform de klachtenprocedure.	Laag risico
Worden de adviezen op passendheid (steekproefsgewijs) getoetst?	Dossiers worden steekproefsgewijs op volledigheid en passendheid getoetst conform het bestelde in het beleid t.a.v. compliance.	Laag tot matig risico
Zijn er andere beheersmaatregelen die onzorgvuldige klantbehandeling kunnen voorkomen?	Verplicht gebruik van een checklist, ondertekenen en naleven van een gedragscode. Ook de toegang van meerdere medewerkers tot voor het functioneren relevante dossiers kan deze beheersing bevorderen. Medewerkers zien elkaars werk.	Laag tot matig risico
Zijn er binnen de onderneming typen functies die meer risico's met zich mee brengen?	Directeuren-eigenaren (MT leden), Financieel- en zakelijk adviseurs	Matig risico. Bewaking dossier door compliance

2.6 Beloningsbeleid beschreven na analyse

Wij hebben eisen aan onze medewerkers gesteld over het gedrag dat wij van hen verwachten. Voor al onze medewerkers gelden de volgende gedragseisen die wij positief zullen waarderen:

- Integer, solide en klantgericht adviseren, waarbij het belang van de klant voorop staat.
- Streven naar lange termijn relaties met klanten, waarbij opzeggingen uit onvrede over de dienstverlening, prijs en/of onze voorwaarden zoveel mogelijk moet worden voorkomen.

- Voorkomen en beperken van financiële risico's bij onze relaties en voor ons eigen bedrijf.
- Medewerkers behoren conform de afgesproken werkwijze te handelen en alle relevante gegevens AVG proof vast te leggen in het informatiesysteem.

Het volgende gedrag willen wij tegengaan:

- Het adviseren van een niet passend advies, zoals een te hoog verzekerd bedrag, een te hoge premie of een te lange looptijd, zaken die niet in het belang van de klant zijn.
- Het adviseren van slechte of risicovolle producten, het niet zorgvuldig doorlopen van het adviesproces, adviezen die imagoschade kunnen veroorzaken of de continuïteit in gevaar brengen.
- Het sluiten van zoveel mogelijk producten of een sterke voorkeur voor een bepaald product of een bepaalde verzekeraar, welke niet in het belang van de klant zijn.
- Het nalaten van vastlegging waardoor de traceerbaarheid en afwegingen van besluiten niet te achterhalen zijn en de zorgplicht niet kan worden nagekomen.

Medewerkers die nieuw in dienst komen zullen ten overstaan van twee leden van de directie deze eed/belofte afleggen.

Wij beoordelen en sturen onze medewerkers aan op de door ons geformuleerde gedragseisen. Dit vindt plaats door de leidinggevende op de volgende wijze:

- Tijdens het inwerken van nieuwe medewerkers.
- Gedurende de gesprekken beschreven in de gesprekkencyclus.
- Tijdens besprekingen in afdelingsvergaderingen.
- Het beoordelen van de door medewerker behandelde klant dossier door de auditors.
- Het bespreken van gesignaleerde tekortkomingen in het klant dossier en bij herhaling een correctie gesprek.
- Het vastleggen van dit correctiegesprek in het personeelsdossier.
- Het treffen van sancties bij medewerkers die structureel niet voldoen aan onze gedragseisen.

3 Afspraken over beloning

3.1 Arbeidsvoorwaarden

Voor het bepalen van hoogte van structurele collectieve salarisverhogingen aan de medewerkers van Berends & Slump wordt als richtlijn de loonontwikkeling in de Collectieve arbeidsovereenkomst Verzekeringsbedrijf Binnen- en Buitendienst gebruikt. Op deze wijze houden wij het loongebouw van Berends & Slump marktconform.

Tevens kan een toekenning van structurele individuele loonverhoging geschieden conform het gestelde beleid dat hierna beschreven wordt.

De arbeidsvoorwaarden en interne regelingen zijn beschreven in het personeelsreglement. De daarin beschreven voorwaarden gelden voor alle medewerkers.

Sommige arbeidsvoorwaarden zijn functie-gebonden; zoals de onkostenvergoeding of de autoregeling. Deze arbeidsvoorwaarden zijn opgenomen in de individuele arbeidsovereenkomsten.

3.2 Ontwikkeling

Om de talenten van alle medewerkers optimaal te benutten zet Berends & Slump zich volop in om medewerkers duurzame inzetbaar te houden, en stimuleren we om niet alleen kennis op peil te houden maar ook om nieuwe kennis en vaardigheden te ontwikkelen. Of een opleidingen te volgen om naar andere functies door te groeien, dit kan horizontaal en verticale groei zijn.

Belangrijke aspecten voor een lange gelukkige loopbaan zijn:

- enthousiasme voor werk en klant.
- ontplooiing van de medewerkers (bijv. taakrotatie).
- inzichtelijk krijgen waar iemand 'goed in is' / 'juiste medewerker op de juiste plek'.
- prettig en efficiënt (samen-)werken.
- elkaar aan durven spreken op gedrag.

Door samen eerlijk te spreken over competenties en vaardigheden en medewerkers hierin verder te coachen, en in persoonlijk ontwikkel-gesprekken met de leidinggevende proberen we medewerkers duurzaam inzetbaar te houden. 'taakvolwassenheid' zal hierbij centraal staan, we zijn tenslotte volwassen mensen verantwoordelijk voor onze eigen loopbaan.

Berends & Slump vergoedt kosten van opleiding die noodzakelijk zijn voor het vervullen van de huidige functie. Voor het volgen van een opleiding die niet vereist maar wel gewenst worden geacht, wordt een studieovereenkomst met de medewerker opgesteld. De leidinggevende evalueert met de medewerker de effectiviteit van de gevolgde scholing tijdens persoonlijk gesprekken (zie voor het volledig beleid het studiereglement in het personeelsreglement).

De leidinggevende zoekt, in samenwerking met medewerker, naar een passende oplossing als de medewerker onvoldoende presteert. Aanvullende scholing, coaching, bijsturing of een andere functie binnen of buiten de organisatie kunnen hierbij aan de orde komen. De leidinggevende beoordeelt de medewerker op de verschillende aspecten tijdens het jaarlijkse beoordelingsgesprek.

4 De Beloning

4.1 Vormen van beloning

Het beloningsbeleid geldt voor alle personen die door een arbeidsovereenkomst verbonden zijn met Berends & Slump. Een verkeerd beloningsbeleid kan de continuïteit van de organisatie in gevaar brengen. Denk hierbij aan onbeheersbare personeelskosten, onvrede van medewerkers over de beloning en ontevreden medewerkers op sleutelposities die de organisatie verlaten. Voor dat hier de verschillende onderdelen worden beschreven stellen we ook hier dat de beschreven salarisverhogingen altijd alleen worden toegekend als de financiële situatie van de onderneming het toelaat. Hieronder staan de verschillende beloningsvormen.

4.2 Salarisverhoging CAO

Het salaris is een vaste beloningscomponent. Indien de loonruimte van de onderneming dit toelaat worden de salarissen collectief verhoogd met het percentage zoals afgesproken in de Collectieve arbeidsovereenkomst Verzekeringsbedrijf Binnen- en Buitendienst, voor zover het de CAO-gebonden loonsverhogingen betreft. Als wordt besloten deze collectieve verhogingen conform deze CAO door te voeren dan wordt de verhoging aan alle medewerkers toegekend. Onderdeel van het vaste salaris is een jaarlijkse vakantietoeslag.

4.3 Salarisverhoging individuele groei

Deze loonsverhoging zal worden toegekend tot dat de hoogte van het salaris het eind van de salarisschaal heeft bereikt. Dit 'eind van de schaal' is terug te vinden in het salarisschaal overzicht (zie bijlage). Deze salarisschalen worden ieder jaar structureel verhoogd met de hiervoor genoemde cao stijging zodat marktconformiteit is gewaarborgd.

Indien de medewerker het einde van de betreffende salarisschaal heeft bereikt kan de directie besluiten om de waarde van de toegekende verhoging over één kalenderjaar, als een eenmalige uitkering aan de medewerker uit te betalen. Een medewerker die het einde van de schaal heeft bereikt zal structureel geen individuele verhogingen meer ontvangen anders dan de collectieve verhogingen.

4.4 Onkostenvergoedingen

Berends & Slump kent een reiskostenvergoeding woon-/werkverkeer. De hoogte van deze vergoeding is in overeenstemming met het door de fiscus toegestane forfait voor toegestane reiskostenvergoeding. Medewerkers die in het kader van hun functie-uitoefening - anders dan voor woon-werkverkeer - dienen te reizen, krijgen de kosten daarvan vergoed conform het gestelde in het personeelsreglement, vergoeding zakelijk gereden kilometers. Tevens worden kosten vergoed als de privételefoon zakelijk wordt gebruikt. De fiscale regels worden bij alle vergoedingen in acht genomen.

4.5 Auto van de zaak

Als een auto noodzakelijk is voor de uitoefening van de werkzaamheden van de functie, kan het MT beslissen om een auto ter beschikking te stellen. Hiervoor is een reglement opgesteld. Voor parttimers geldt een eigen bijdrage, zie reglement.

4.6 Vergoeding voor extra taak

Medewerkers die een extra taak uitvoeren naast hoofdfunctie ontvangen hiervoor een vergoeding. Het betreft hier taken waar men geen dagtaak aan heeft zoals kantoorcoördinator en taken betreffende compliance.

5. Afspraken omtrent de toepassing van de salarisschalen

5.1 Toepassing jeugdschalen

Voor medewerkers tot 22 jaar geldt dat de medewerker steeds één leeftijdsschaal hoger betaald wordt dan de leeftijd op dat moment. De leeftijdsverhogingen c.q. indeling in de werkelijke schaal op het minimum geschiedt op de eerste van de volgende maand na de verjaardag.

5.2 Toepassing periodieke verhogingen

De medewerker ontvangt de toegekende salarisverhoging buiten de cao om, per 1 januari van het nieuwe jaar. Tussentijd worden alleen cao verhogingen doorgevoerd als dit is besloten.

Om per 1 januari voor een individuele verhoging in aanmerking te komen dient een medewerker minimaal 12 maanden in dienst te zijn.

5.3 Gedraglijn bij promotie

Er is sprake van promotie wanneer een medewerker een andere functie gaat vervullen waarbij sprake is van indeling in een hogere schaalindeling. Bij promotie ontvangt de medewerker een door het MT vastgestelde salarisverhoging en wordt ingedeeld in de nieuwe schaal. Indien het fulltime salaris minder is dan het minimum (fulltime) van de nieuwe schaal ontvangt de medewerker dit hogere bedrag.

5.4 Gedraglijn bij demotie

Er is sprake van demotie wanneer een medewerker een andere functie gaat vervullen waarbij sprake is van indeling in een lagere schaal. Bij demotie ontvangt de medewerker het salaris dat staat aangegeven als maximum in de schaal waarin de nieuwe functie is ingedeeld, doch nooit meer dan het oude salaris. Het bedrag waarmee het salaris wordt verlaagd indien het oude salaris hoger was, wordt in drie jaar afgebouwd door ieder jaar het bedrag met een derde van het oorspronkelijke verschil te verlagen. Indien de collectieve CAO verhogingen tussentijds dusdanig zijn dat het verschil eerder is verdwenen, dan zal de medewerker eerder het nieuwe salarisniveau bereiken.

5.5 Gedraglijn bij plaatsvervang

Er is sprake van plaatsvervang als een medewerker langer dan 2 maanden de functie van een collega overneemt welke hoger is ingeschaald dan de eigen functie. Waarbij gesteld wordt dat de medewerker, omdat hij alle vereiste diploma's heeft ook alle werkzaamheden kan overnemen. In dat geval zal de medewerker voor de periode waarin de werkzaamheden worden verricht een extra vergoeding ontvangen van € 150,- bruto op fulltime basis per maand dat de taak wordt overgenomen

5.6 Structurele verhogingen salarisschalen

In het personeelsreglement is gesteld dat Berends & Slump streeft naar een marktconforme salarisbetaling voor de medewerkers en zij conformeert zich daarom, voor zover het bedrijfsresultaat dit toelaat, aan de salarisontwikkelingen zoals deze worden beschreven in de Collectieve arbeidsovereenkomst Verzekeringsbedrijf Binnen- en Buitendienst. Als deze structurele salarisverhoging wordt toegekend zullen we de salarisschalen ook structureel verhogen met hetzelfde percentage.

5.7 Recht om af te wijken van gesteld beleid.

De managementteam behoudt zich het recht voor om, met argumenten, af te wijken van het gestelde in dit beleidsdocument. De beslissing om af te wijken zal altijd in het MT overleg worden besproken en in gezamenlijkheid worden genomen.

6. Evaluatie van het functioneren:

De jaarlijkse wijze van het individueel functioneren is volledig beschreven in het document Gesprekkencyclus. De focus in de 'beoordeling' ligt op leren en ontwikkeling. De Evaluatieformulieren worden ingevuld door de verschillende beoordelaars.

- Twee collega's
- De kantoor coördinator
- Compliance medewerker

Het betreft de volgende aandachtsgebieden:

- Het op een goede manier onderhouden van de relatie met nieuwe en bestaande klanten
- Doet de medewerker nog waar ie goed in is, of zijn er nog talenten die ook ontwikkeld kunnen worden?
- De uitkomst van de audits
- De omgang met werkgever en collega's
- Het behaalde resultaat.

De verschillende collega's geven allemaal feedback aan de medewerker. Focus moet liggen op goed functioneren en toekomstige ontwikkeling. Dit doet in onze optiek recht aan onze missie, visie en uitgangspunten voor beleid. Wij hechten grote waarde aan de kwaliteit van de advisering.

De medewerker verzameld de informatie en vult het eigen evaluatieformulier in. Dit is daarna de basis voor het gesprek met de leidinggevende. Het uiteindelijke gespreksverslag wordt opgeslagen in het personeelsdossiers.

De opgehaalde feedback en evaluatieformulieren kunnen als beoordeling worden gezien. Echter deze 'beoordeling' heeft geen invloed op het toekennen van de salarisverhoging zoals in hoofdstuk 5 genoemd. Als het functioneren niet naar behoren is zal de medewerker daar door de leiding persoonlijk op worden aangesproken en deze gesprekken worden vastgelegd in het dossier.

Voor de volledige beschrijving van de punten waarop geëvalueerd wordt verwijzen we naar het document Gesprekkencyclus 2020/2024.

7. Evaluatie

Het beloningsbeleid wordt driejaarlijks geëvalueerd door het Management Team en indien nodig bijgesteld. De aspecten waarop geëvalueerd wordt zijn onder andere:

- Is Berends & Slump in staat geweest om personeelsleden op belangrijke posities te behouden?
- Is Berends & Slump in staat geweest om gekwalificeerde nieuwe medewerkers aan te trekken binnen de kaders van het beloningsbeleid?
- Zijn de personeelskosten conform de begroting? Wat is de afwijking ten opzichte van de begroting? En wat zijn hiervan de oorzaken?
- Voldoet het beloningsbeleid aan wet- en regelgeving?
- Zijn de ontwikkeldoelen gehaald? En als dat niet het geval is, wat kunnen we dan anders doen?
- Voldoet het beloningsbeleid aan de geformuleerde uitgangspunten?