

Beloningsbeleid (*samenvatting*)

Het beloningsbeleid van Duisenburgh is gericht op het aantrekken, ontwikkelen en behouden van goed gekwalificeerde medewerkers. Met ons beloningsbeleid leggen we de focus op het belang van een duurzame relatie met onze cliënten. Met het beloningsbeleid wil Duisenburgh waarborgen dat haar medewerkers integer, solide en klantgericht handelen. Het beloningsbeleid is onderdeel van het personeelsbeleid en bekend bij alle medewerkers.

De beloning van vrijwel alle medewerkers bestaat volledig uit een vaste beloning. Deze vaste beloning is contractueel vastgelegd en niet prestatieafhankelijk. De hoogte van het vaste salaris is marktconform. Dit wordt jaarlijks door de directie getoetst aan de hand van de in de branche beschikbare gegevens. De vaststelling van de hoogte van het vaste salaris vindt intern plaats op basis van opleidingsniveau, inzet en functioneren. Salarisverhogingen worden gebaseerd op de jaarlijkse beoordeling en zijn o.a. afhankelijk van de kwaliteit van het geleverde werk, klanttevredenheid, inzet, competenties en kernwaarden.

Een aantal medewerkers komt in aanmerking voor een variabele beloning. De hoogte van deze beloning is voor de helft afhankelijk van de bruto marge van de organisatie of het betreffende bedrijfsonderdeel en voor de helft van niet-financiële criteria, zoals klanttevredenheid en de kernwaarden. Welke criteria dit zijn, verschilt per medewerker en ligt voor elke medewerker vast.

Om te bepalen van welke risico's sprake is bij de wijze van belonen, is een risicoanalyse uitgevoerd door de Compliance Officer. Op basis van deze risicoanalyse is het beloningsbeleid uitgewerkt in procedures en maatregelen.

- Iedere werknemer tekent bij indiensttreding een arbeidsreglement waarin een gedragscode is opgenomen en waarmee hij zich conformeert aan de interne gedragsregels van Duisenburgh. Ook wordt er jaarlijks een integriteitsverklaring getekend door de medewerker waarmee hij verklaart integer en in het belang van de klant te handelen.
- In opgestelde functieprofielen wordt vermeld welke vereisten op het vlak van kennis, vaardigheden en competenties bestaan voor de betreffende functie. Met medewerkers wordt gedurende het jaar verschillende malen gesproken over individuele prestaties en de vakinhoudelijke en persoonlijke ontwikkeling van de medewerker: tijdens het ontwikkelgesprek halverwege het jaar en tijdens het beoordelingsgesprek na afloop van het jaar. Gemaakte afspraken over deze onderwerpen worden vastgelegd. Bij het beoordelingsgesprek worden prestaties geëvalueerd, wordt bekeken of de gestelde doelstellingen behaald zijn en worden er nieuwe doelstellingen geformuleerd.
- Klantdossiers worden op basis van steekproef door de interne of externe Compliance Officer gecontroleerd op kwaliteit en passendheid van het advies. Indien hier omissies in geconstateerd worden, kan de medewerker daarop aangesproken worden. De invulling van een klantdossier geeft een goed beeld van de prestaties van de werknemer op het gebied van vakbekwaamheid, integriteit, klantgerichtheid, zorgvuldigheid en risicobeheersing.

De risicoanalyse van het beheerst beloningsbeleid wordt jaarlijks geactualiseerd om te toetsen of er extra maatregelen noodzakelijk zijn ter voorkoming van onzorgvuldige klantbehandeling.