



VALLURA

MOETEN WORDT (VER)MOGEN

Beloningsbeleid

Introductie

In beginsel geldt voor iedere medewerker dat een vast salaris wordt gecombineerd met een variabel salaris. In dit document wordt het beleid aangaande de afspraken en toekenning van het variabel salaris vastgelegd.

Basis variabel deel en keuze voor vast salaris

- Het variabele salaris gaat uit van een bonus van in totaal 12% van het vaste salaris.
- Deze 12% is voor elke medewerker gericht op een normale performance.
- Medewerkers die in een ondersteunende functie (overhead) zitten, kunnen er voor kiezen om een variabele beloning in te ruilen voor een (lagere) vaste vergoeding. Uitgangspunt is dan 4% hoger vast salaris.

Vast salaris

Voor adviseurs is een matrix beschikbaar hoe carrière ontwikkeling er uit kan zien, alsmede aan de bijbehorende functies toegekende salaris range. In deze carrière ontwikkeling wordt onderscheid gemaakt tussen de twee advies takken van Vallura:

- Pensioenadviseur individueel
- Pensioenadviseur werkgever

De actuele opbouw van de matrix is als volgt:

- Stagiair
- Trainee
- Ondersteunend adviseur of assistent adviseur
- Adviseur
- Ervaren adviseur

Jaarlijkse vaststelling variabele beloningen

Voorafgaand aan een jaar wordt door de directie een begroting opgemaakt. Vallura streeft onder een normale performance naar een winstmarge van 20% vóór toekenning van het variabel deel op de lonen. Op basis van deze begroting wordt voor wat betreft de financiële variabele beloningen jaarlijks bepaald welke grenzen en percentages toegepast worden voor de individuele variabele beloning. Circa 1/3 van deze winst wordt begroot voor het totaal aan te verdelen variabele salaris, exclusief werkgeverslasten, onder alle medewerkers.

Toekenning van variabele beloningen geschiedt indien of voorzover er een winstmarge gerealiseerd is teneinde de continuïteit van de onderneming te borgen en alleen voorzover een medewerker tenminste 90% van de afgesproken contracturen en tot het jaareinde gewerkt heeft.

INZICHT IN PENSIOEN EN FISCAAL VERMOGEN

VALLURA

MOETEN WORDT (VER)MOGEN

Financiële variabele beloningen

Op basis van de begroting wordt per medewerker een normale performance vastgesteld die resulteert in een omzet target. De hoogte van de target en het percentage aan bijbehorende variabele beloning wordt jaarlijks vooraf vastgesteld.

Daarnaast wordt een variabele beloning toegekend voor acquisitie, waarbij een percentage op nieuwe omzet wordt vergoed. Dit percentage wordt jaarlijks vooraf vastgesteld.

Kwalitatieve variabele beloningen

De belangrijkste variabele beloning wordt bepaald op kwalitatieve doelstellingen. Deze worden 'performance' targets genoemd. Het beleid is dat voor elke medewerker 10% van de contracturen in werktijd ingezet kan worden aan performance. Kenmerken van de kwaliteit zien op:

- Persoonlijke bijdrage aan de klanttevredenheid en de groei van de klanttevredenheid
- Persoonlijke groei
- Persoonlijke bijdrage aan de groei van de kwalitatieve dienstverlening van Vallura

Verhouding kwalitatieve en financiële beloningen

Op basis van de begrote omzet en winst wordt uitgegaan van de volgende verhouding tussen variabele beloningen en targets.

- Performance target 6%
- Omzet targets 4%
- Acquisitie target 2%

Voorzover omzet targets overschreden worden en de winstmarge van Vallura als gevolg daarvan hoger is dan begroot wordt deze extra winstmarge als gevolg van bovenstaande verdeling voor 4/10^e deel ingezet als beloning voor omzet en voor 6/10^e deel ingezet als beloning voor performance.

Maximale variabele beloningen

Binnen de toekenning van de variabele beloningen geldt tevens dat

- Het totaal van de omzet target en acquisitie target nimmer meer kan zijn dan de performance target
- De totale variabele beloning van één medewerker nimmer meer kan zijn dan 4 maandsalarissen en
- Het totaal aan variabele beloningen voor alle medewerkers tezamen nimmer meer kan zijn dan 20% van de totale loonsom.

Meijel, update 30 juni 2022

INZICHT IN PENSIOEN EN FISCAAL VERMOGEN