

## *Beheerst beloningsbeleid bij Bell*

In dit document beschrijven we hoe Bell Pension Consultants & Actuaries ("Bell") invulling geeft aan de regels met betrekking tot beheerst beloningsbeleid. Het beloningsbeleid van Bell is in lijn met de Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen, de eisen van de Wet op het financieel toezicht en de richtlijnen van de AFM.

### **1. Klantbelang staat voorop**

Bell is een actuarieel adviesbureau met zeer goed opgeleide en ervaren professionals. We voegen waarde toe door de pensioenzaken voor onze klanten op een heldere en intelligente manier in te richten. Om deze toegevoegde waarde te kunnen leveren, is het belangrijk dat wij de beste medewerkers kunnen aantrekken. Daarvoor is een goede beloning nodig. We zorgen er daarbij voor dat de beloning nooit prikkels geeft om adviezen te verstrekken die niet in het belang van de klant zijn. Wij voelen ons verantwoordelijk voor de belangen van de klant, en onze klanten kunnen daarom rekenen op onze maximale inzet om hun beoogde doelen te bereiken.

### **2. Beloningsbeleid bij Bell**

Het beloningsbeleid van Bell, dat geldt voor alle medewerkers met uitzondering van vakantiekrachten, bestaat uit vier componenten:

- 1) Het vaste salaris, inclusief 8% vakantietoeslag
- 2) De secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals een goede pensioenregeling, verzekeringen in geval van arbeidsongeschiktheid, opleidingsfaciliteiten, flexibele werktijden etc.
- 3) Een variabele beloning
- 4) Het plezier om te werken met en leren van leuke collega's

Jaarlijks hebben we met iedere medewerker een evaluatiegesprek, waarbij teruggeblikt wordt op het afgelopen jaar, doelen worden gesteld voor de toekomst en afspraken worden gemaakt. Tijdens dit gesprek staan de kwaliteit van de dienstverlening en het inlevingsvermogen in de wensen van de klant centraal. Ook wordt een eventuele groei van het salaris en de te ontvangen variabele beloning toegelicht.

In het beloningsbeleid is onder andere geborgd dat de variabele beloning voor ten minste 50% gebaseerd is op kwalitatieve, niet-financiële criteria. Bij het vaststellen van de variabele beloning wordt niet gekeken naar de omzet die de individuele medewerker behaald heeft in enig jaar. Wel is de beloning mede afhankelijk van de gezamenlijke resultaten van Bell als geheel.

De maximale hoogte van de variabele beloning is afhankelijk van de functie. In beginsel bedraagt deze maximaal 20% van de vaste beloning van de medewerker op jaarbasis. In uitzonderlijke gevallen kan, binnen de wettelijke mogelijkheden, een hogere variabele beloning toegekend worden.

Bij Bell werken geen medewerkers die volgens de richtlijnen gemeld moeten worden omdat ze meer dan € 1 miljoen per jaar verdienen.