

Beloningsbeleid

MAART 2023

Op basis van de Wet financieel toezicht (Wft), dienen financiële ondernemingen zoals coeo Incasso B.V. het beloningsbeleid schriftelijk vastleggen en publiceren. Op grond van deze verplichting wordt de volgende samenvatting gepubliceerd:

Het beloningsbeleid van coeo maakt deel uit van het personeelsbeleid en is in eerste instantie gericht op het aantrekken en behouden van goede gekwalificeerde medewerkers op de lange termijn. In het beloningsbeleid worden de uitgangspunten van onze arbeidsvoorwaarden gekaderd door een gezonde balans tussen het klantbelang, bedrijfsbelangen en maatschappelijke belangen.

De uitgangspunten van ons beloningsbeleid zijn als het volgt:

- De beloning bestaat voornamelijk uit een vast salariscomponent met - afhankelijk van het soort functie - eventueel een variabele bonus.
- De hoogte van de vaste beloning is gebaseerd op functiezwaarte, ervaring en het aantal jaren dat de medewerker in dienst is.
- De hoogte van de variabele bonus is afhankelijk van het presteren van de onderneming en functioneren van de medewerker, doch bestaat nimmer voor meer dan 50% uit het behalen van financiële doelstellingen door coeo.
- Geen van onze medewerkers ontvangt een (totale) beloning van 1 miljoen euro of meer.
- Medewerkers worden vergoed in gemaakte reis-, thuiswerk- en overige onkosten. Hiernaast worden ook de studiekosten voor met coeo overeengekomen opleidingen vergoed door coeo.

Alle werknemers maken jaarlijks met hun leidinggevende afspraken over de komende periode. Centraal in de beoordeling van de medewerkers staan de volgende graadmeters:

- Het leveren van een bijdrage aan de afdelingsdoelstellingen
- Klanttevredenheid en het dienen van het klantbelang
- Werkplezier & werkprestaties
- Communicatieve vaardigheden in woord en geschrift
- Ontwikkeling & Ambities
- Uitdragen van het NVI Incasso-keurmerk
- Doelen & Ontwikkelafspraken
- Feedback vanuit de medewerker voor coeo en de leidinggevende

coeo wil met dit verantwoorde en transparante beloningsbeleid allereerst het klantbelang dienen en voldoet hiermee aan de richtlijnen van de AFM (Autoriteit Financiële Markten) die er op toeziet dat financiële ondernemingen een beheerst beloningsbeleid voeren.

Maatregelen voor een beheerst beloningsbeleid

1. Klantgericht handelen

Wij beoordelen en sturen onze medewerkers regelmatig op integer, solide en klantgericht handelen. De beoordeling bepaalt de hoogte van het vaste salaris en - indien van toepassing - de hoogte van een variabele beloning.

2. Transparant beloningsbeleid

Ons beloningsbeleid is transparant en wij geven inzicht in het verband tussen beloningsbeleid en zorgvuldige klantenbehandeling. Van een beheerst beloningsmodel gaan geen prikkels uit die kunnen leiden tot onverantwoorde risico's en onzorgvuldige behandeling van klanten. Onze medewerkers volgen regelmatig NVI-cursussen om te voldoen aan de wettelijke eisen, de eisen van het NVI-Incasso Keurmerk en om hun vakbekwaamheid te vergroten.

Voor onze werkzaamheden in het kader van gereguleerd consumptief krediet ontvangen wij enkel provisie van onze opdrachtgever en niet van de klant. Dit zorgt er voor dat enig impuls om goed te presteren niet het belang van de klant in de weg zal staan.

3. Evaluatie beloningsbeleid

Jaarlijks vindt door de verantwoordelijke een evaluatie plaats van het beloningsbeleid en wordt een risicoanalyse uitgevoerd, waarbij de verschillende aspecten van het beloningsbeleid tegen het licht worden gehouden en wordt beoordeeld of deze nog voldoet aan de hierboven genoemde uitgangspunten. De evaluatie wordt besproken met de directie en zo nodig worden aanvullende maatregelen getroffen.