

Politica de remunerare

Obiectiv

Ne străduim să construim o relație durabilă cu clienții noștri. Pentru a realiza acest lucru, este important să plasăm interesele pe termen lung ale clienților noștri în centrul serviciilor noastre. În acest scop, este necesar să atragem și să menținem în cadrul organizației noastre angajați bine pregătiți și motivați.

Politica noastră de remunerare are ca scop atragerea angajaților potriviți în compania noastră și motivarea acestora să contribuie la realizarea obiectivelor organizației noastre, precum și prevenirea comportamentelor nedorite ca urmare a politicii de remunerare aplicate.

Politica noastră de remunerare este stabilită astfel încât să permită tuturor părților interesate ale organizației noastre să își formeze o opinie cu privire la politica de remunerare aplicată de noi.

Politica de remunerare oferă informații despre:

- procedura care trebuie urmată în ceea ce privește elaborarea politicii de remunerare,
- responsabilitățile,
- evaluarea periodică și ajustarea politicii noastre de remunerare.

Serviciile noastre către clienți sunt oferite, pe de o parte, pe baza unei remunerări directe sub forma unui tarif convenit în prealabil (fixed fee), tarif orar sau abonament. Pe de altă parte, suntem remunerați pe baza unui comision. Dacă un client solicită acest lucru, dezvăluim acest comision. Comisionul depinde întotdeauna de încheierea unui produs financiar.

Analiza riscurilor

Am întocmit o analiză a riscurilor pentru a determina în ce părți ale organizației noastre există riscul unei tratări necorespunzătoare a clienților ca urmare a politicii de remunerare aplicate. Riscurile care pot apărea includ:

- riscul de promovare excesivă a produselor (product pushing) în cazul în care se acordă o remunerare variabilă bazată pe volum;
- riscul ca angajații să își asume riscuri nejustificate în cazul unui obiectiv de tip „totul sau nimic”;
- riscul ca angajații să acorde o atenție insuficientă gestionării cazurilor dacă al 13-lea salariu depinde de profitul realizat al companiei;
- riscul de tratament necorespunzător al clienților în cazul unei remunerații variabile ridicate;
- riscul ca produsele de investiții sau produsele cu componentă investițională să fie recomandate fără o atenție suficientă acordată riscurilor de sustenabilitate.

Acolo unde în analiza riscurilor au fost identificate riscuri, am implementat măsuri de control pentru a gestiona aceste riscuri astfel încât să poată fi garantată o prestare atentă a serviciilor către clienți.

Forme de remunerare

În cadrul organizației noastre există diferite forme de remunerare, și anume:

- un salariu fix conform pieței, în funcție de funcție, cunoștințe și experiență;
- indemnizație de concediu; 8% din salariul fix anual;
- un sistem de comision/bonus; unor angajați li se poate acorda un astfel de sistem. Un astfel de sistem este întotdeauna dependent în proporție de cel puțin 50% de criterii non-financiare;
- rambursarea cheltuielilor; aceasta reprezintă rambursarea cheltuielilor suportate de angajat și este independentă de orice performanță;
- mașină de serviciu; în funcție de funcție, este posibil ca unui angajat să i se aloce o mașină de serviciu. Acordarea acesteia nu depinde de performanțe influențate de angajat.

Angajaților organizației noastre nu le este permis să primească bani, cadouri sau alte servicii evaluabile în bani de la relații, fără acordul explicit al conducerii.

Un sistem de comision/bonus poate fi convenit cu un angajat comercial. Remunerația variabilă depinde de următoarele criterii:

- competențele profesionale existente;
- calitatea dosarelor de consultanță depuse (dosar corect din prima);
- recomandarea produselor sustenabile;
- satisfacția clienților măsurată;
- reclamațiile primite;
- termenele de procesare a solicitărilor clienților;
- situația portofoliului administrat;
- volumul realizat.

Pentru angajații non-comerciali, în cadrul evaluării anuale de performanță se stabilește în ce măsură angajatul a realizat obiectivele convenite și ce remunerație variabilă îi este acordată. De asemenea, în cadrul acestei discuții sunt formulate obiectivele pentru anul următor.

Avem întotdeauna posibilitatea de a recupera remunerația variabilă plătită dacă ulterior se constată că angajatul în cauză nu a respectat standardele corespunzătoare de competență, nu s-a comportat corect sau a fost responsabil pentru comportamente care au deteriorat semnificativ reputația companiei.

Politica de remunerare

Remunerăm angajații noștri și alte persoane fizice care prestează servicii financiare sub responsabilitatea noastră în așa fel încât să fie prevenit tratamentul necorespunzător al clienților ca urmare a politicii de remunerare aplicate. În stabilirea remunerației angajaților noștri, aplicăm următoarele principii:

- oferim un salariu conform pieței pentru a atrage și a menține angajați bine calificați;
- politica noastră de remunerare este concepută astfel încât să încurajeze plasarea intereselor pe termen lung ale clientului în centrul activității;
- politica noastră de remunerare este concepută astfel încât să prevină încheierea produselor de investiții sau a produselor cu componentă investițională fără o atenție suficientă acordată riscurilor de sustenabilitate;
- politica noastră de remunerare este concepută astfel încât să fie responsabilă din punct de vedere economic și comercial;
- orice remunerație variabilă este stabilită pe baza unor performanțe măsurabile obiectiv;



- acolo unde analiza riscurilor indică faptul că poate apărea un tratament necorespunzător al clienților, luăm măsuri adecvate pentru a gestiona acest risc.

Evaluare

Politica de remunerare a fost stabilită sub responsabilitatea conducerii. Conducerea efectuează periodic și în cazul modificărilor politicii de remunerare o nouă analiză a riscurilor și, pe baza acesteia, evaluează politica de remunerare în ceea ce privește eventualele efecte nedorite.