

Beheerst beloningsbeleid

Dit beloningsbeleid is van toepassing op Summa Holding B.V. en de aan haar gelieerde (werk)maatschappijen Summa Adviesgroep B.V., Summa & Partners B.V., Acura Assuradeuren B.V., Acura Services B.V. en Summa-Grispen VOF (hierna: 'Summa Groep').

Sinds 7 februari 2015 geldt de Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen (Wbfo). Deze wet stelt dat een financiële onderneming een beheerst beloningsbeleid moet hanteren. Vanuit een beheerst beloningsbeleid gaan geen prikkels uit die kunnen leiden tot het nemen van onverantwoorde risico's en onzorgvuldige behandeling van klanten.

Ons beloningsbeleid is in eerste instantie gericht op het bevorderen, aantrekken en behouden van goede gekwalificeerde medewerkers. Dit alles binnen een beheerste en integere bedrijfsvoering en gericht op de langere termijn. Dit betekent onder andere dat wij waar mogelijk zullen voorkomen dat onze medewerkers door beloning(en) geprikkeld worden tot onzorgvuldig behandelen van onze klanten en niet nakomen van haar zorgplicht.

Daarnaast willen wij met ons beloningsbeleid de focus leggen op de belangen van onze klanten en ons bedrijf op de langere termijn. Ook zal een gezonde, stimulerende werking uit moeten gaan van het gehanteerde beloningsbeleid.

Het beloningsbeleid maakt deel uit van ons personeelsbeleid. Voor onze medewerkers willen wij een integere en betrokken werkgever zijn.

Aan een beheerst beloningsbeleid liggen twee principes ten grondslag:

- Het beloningsbeleid bevordert de integriteit en soliditeit van de financiële onderneming met en focus op de langetermijnbelangen.
- Het beloningsbeleid bevat geen prikkels die afbreuk doen aan de verplichting van de financiële onderneming om zich in te zetten voor de belangen van de klanten en andere belanghebbenden, of andere op de financiële onderneming rustende zorgvuldigheidsverplichtingen.

De beloning van onze medewerkers bestaat uit een vast salaris, 8% vakantiegeld, eventueel een onkosten-, thuiswerk- en/of reiskostenvergoeding en eventueel het beschikbaar stellen van een voertuig van een auto. In ons beloningsbeleid gaan wij uit van marktconforme salarissen. De vaststelling van de hoogte van het salaris vindt intern plaats. Het salaris wordt vastgesteld op basis van opleiding en ervaring.

Naast het vaste salaris kan aan medewerkers in loondienst een eindejaarsuitkering (variabel) van maximaal 7% van het vaste jaarsalaris (excl. vakantiegeld) worden toegekend. Voor specifieke functies is, binnen de geldende wettelijke kaders, een variabele beloning tot maximaal 20% van het vaste jaarsalaris (excl. vakantiegeld) mogelijk. Medewerkers die deelnemen aan deze regeling zijn uitgesloten van de eindejaarsuitkering. Freelancers komen niet in aanmerking voor een variabele beloning. De hoogte van de variabele beloningen worden voor minimaal 50% op niet-financiële criteria gebaseerd.

In 2024 is er binnen Summa Groep een totaalbedrag van € 474.311,- uitgekeerd aan variabele beloningen. Dit betreft grotendeels de (variabele) eindejaarsuitkering.

Onder de verantwoordelijkheid van Summa Groep zijn er geen werkzame personen met een totale jaarlijkse beloning van € 1.000.000,- of meer.

Voor alle medewerkers gelden de volgende gedragseisen: integer, professioneel en klantgericht handelen waarbij de focus ligt op de belangen van onze klanten en ons bedrijf op lange termijn.