Política de remuneração

Tradução para informação. A versão neerlandesa é a versão juridicamente válida.

Objetivo da política de remuneração

A nossa política de remuneração visa, em primeiro lugar, promover, atrair e manter colaboradores qualificados. Tudo isto no quadro de uma gestão controlada e íntegra, orientada para o longo prazo. Isto significa, entre outras coisas, que evitamos tanto quanto possível que a remuneração incentive os colaboradores a tratar o cliente de forma pouco cuidadosa ou a não cumprir o nosso dever de cuidado.

Além disso, com a nossa política de remuneração queremos centrar-nos nos interesses dos nossos clientes e da empresa a longo prazo. A política deve também ter um efeito saudável e motivador.

A política de remuneração faz parte da política de pessoal. Nos perfis de função definimos os requisitos e as competências que exigimos aos nossos colaboradores e consultores.

Princípios da política de remuneração

Na elaboração da nossa política de remuneração seguimos os seguintes princípios (gerais). O sistema de remuneração deve ser:

• conforme ao mercado, para atrair e manter pessoal qualificado;

• socialmente responsável;

• centrado no interesse do cliente;

• orientado para objetivos de longo prazo;

• transparente;

• simples;

• conforme à lei e à regulamentação;

• e o consultor dá sempre um aconselhamento adequado.

Descrição da estrutura de funções e avaliação

Na prática, não se aplica. Não há uniformidade na remuneração, à exceção de dois colaboradores que estão no mesmo escalão salarial. A política de remuneração aplica-se apenas ao pessoal contratado pela empresa.

Descrição da remuneração

Na nossa empresa existem as seguintes componentes de remuneração:

• **Salário (incluindo subsídio de férias).** Na nossa opinião, a remuneração é conforme ao mercado. O salário é independente do resultado da empresa. O resultado da empresa pode, naturalmente, ser motivo para não aumentar os salários num determinado ano. Normalmente, os salários são aumentados anualmente numa percentagem X.

• **Reembolso de despesas.** Os colaboradores recebem um reembolso de despesas de deslocação pelos quilómetros profissionais, dentro dos limites fiscais permitidos. Existem também reembolsos de despesas profissionais de telefone e de formação, sempre com acordo da direção.

• **Sem remuneração variável.** Nenhum dos nossos colaboradores tem direito a remuneração variável. Todos os colaboradores recebem apenas um salário fixo.

Modelo de remuneração da empresa

A nossa empresa age sempre no interesse do cliente, dá aconselhamento adequado e atua como intermediária de forma totalmente independente e objetiva.

A nossa remuneração pode assumir as seguintes formas:

• remuneração por comissão (paga pelo fornecedor);

• remuneração por honorário fixo (pago pelo cliente);

• remuneração por horas declaradas (paga pelo cliente);

• uma combinação das formas acima.

Estas formas de remuneração são comunicadas ao cliente de forma clara e transparente no nosso documento de prestação de serviços (dienstverleningsdocument). Antes de começarmos o trabalho, enviamos também uma confirmação de encomenda, onde indicamos a nossa remuneração. No caso de remuneração pelo fornecedor (comissão), a adequação é avaliada com base no nosso documento de prestação de serviços. A política de remuneração está em linha com o modelo de negócio da empresa.

Gestão de riscos

A nossa política de remuneração visa sempre evitar o tratamento pouco cuidadoso dos clientes. Uma política de remuneração incorreta ou descontrolada pode ter consequências para a nossa empresa no que respeita a:

• continuidade da empresa;

• controlo dos custos com pessoal;

• tratamento pouco cuidadoso dos interesses dos clientes;

• rotatividade de pessoal.

Fizemos uma análise de risco e concluímos que a nossa política é bem executada e não traz riscos.

Avaliação e aumento salarial

Todos os anos, a chefia realiza uma conversa de avaliação. A colaboração é avaliada e discutida. A qualidade dos serviços é uma prioridade no nosso escritório.

Transparência da política de remuneração

A nossa política de remuneração é transparente e é comunicada, entre outros meios, no nosso site.

Avaliação da política de remuneração

Todos os anos, os responsáveis avaliam a política de remuneração e realizam uma análise de risco, analisando os vários aspetos da política:

• A política de remuneração ainda cumpre os objetivos e princípios definidos?

• Houve alterações na lei e na regulamentação com consequências para a política de remuneração?

• Como evoluíram as remunerações no último ano?

• Os critérios de desempenho devem ser revistos ou alargados?

• Houve colaboradores elegíveis para um aumento salarial? Com que base?

Nota: o artigo 1:120 da Wft (lei neerlandesa de supervisão financeira) não se aplica.