

## Beloningsbeleid

### Aarts & van der Wouw Hypotheken Verzekeringen

#### Doel beloningsbeleid:

Ons beloningsbeleid is gericht op het bevorderen, aantrekken en behouden van goed gekwalificeerde medewerkers. Dit alles binnen een beheerste en integere bedrijfsvoering en gericht op de lange termijn. We voorkomen dat onze medewerkers door beloningen geprikkeld worden tot onzorgvuldig behandelen van onze klanten en het niet nakomen van onze zorgplicht.

Daarnaast leggen we met ons beloningsbeleid de focus op de belangen van onze klanten en onderneming op de langere termijn. Uitgangspunt is een gezonde, stimulerende werking van het gehanteerde beloningsbeleid. Het beloningsbeleid maakt onderdeel uit van het personeelsbeleid.

#### Uitgangspunten beloningsbeleid:

Het beloningssysteem dient aan de volgende punten te voldoen:

- Marktconform i.v.m. aantrekken en behouden van goed gekwalificeerd personeel
- Maatschappelijk verantwoord / gerechtvaardigd
- Klantbelang centraal
- Lange termijn doelstelling
- Transparant
- Eenvoudig
- Voldoen aan wet- en regelgeving
- Geen variabel inkomen
- Adviseur geeft te allen tijde passend advies

### Beschrijving beloning

We hanteren de volgende beloningscomponenten:

1. Salaris (vakantiegeld /dertiende maand).

Deze beloningen zijn marktconform.

Inschaling is o.a. afhankelijk van leeftijd, kennis en ervaring.

Jaarlijks ontvangt men 8% vakantietoeslag.

Periodiek kan een loonsverhoging plaatsvinden.

Een dertiende maand en/of winstuitkering maakt geen onderdeel uit van het salaris.

2. Onkostenvergoeding.

Onze medewerkers ontvangen een reiskostenvergoeding binnen de fiscaal toegestane mogelijkheden. Ook bestaan er vergoedingen voor studiekosten en overige, in het belang van de onderneming gemaakte, kosten. Hiervoor is een akkoord nodig van de directie.

3. Auto van de zaak.

Geen van de medewerk(st)ers heeft een auto van de zaak tot zijn/haar beschikking

### Beloningsmodel onderneming

Wij handelen altijd in het belang van onze klant en verstrekken passende adviezen

Wij bemiddelen volledig onafhankelijk en objectief.

Onze beloning bestaat uit de volgende mogelijkheden:

- Beloning o.b.v. provisie (door aanbieder)
- Beloning o.b.v. vaste fee (door klant)
- Beloning o.b.v. urenvergoeding (door klant)
- Combinatie van bovenstaande beloningswijzen

Deze beloningsvormen zijn transparant en maken wij kenbaar aan onze klant in ons dienstverleningsdocument. In geval van beloning door aanbieder (provisie) wordt de passendheid beoordeeld o.b.v. het vastgelegde inducementbeleid (minimum en maximum beloning) en/of dienstverleningsdocument. Het beloningsbeleid ligt in het verlengde van het verdienmodel van onze onderneming.

### Risicobeheersing

Ons beloningsbeleid is te allen tijde gericht op het voorkomen van onzorgvuldige behandeling van onze klanten. Een onjuist / onbeheerst beloningsbeleid kan gevolgen hebben voor onze onderneming m.b.t.:

- Continuïteit van onderneming
- Beheersbaarheid van personeelskosten
- Onzorgvuldige behandeling van de klantbelangen
- Verloop van personeel

Periodiek maken wij een risicoanalyse van ons beloningsbeleid. Hierbij maken we de risico's, samen met de getroffen maatregelen, inzichtelijk. Deze zijn verwerkt in het beloningsbeleid.

### Transparantie beloningsbeleid

Ons beloningsbeleid is transparant en wordt o.a. gecommuniceerd op onze website en in ons dienstverleningsdocument. Naast de vermelding van de wijze van beloning van onze dienstverlening geven wij ook aan hoe onze medewerkers worden beloond.

Wij geven inzicht in het verband tussen beloningsbeleid en zorgvuldige klantenbehandeling (de klant centraal). Van een beheerst beloningsmodel gaan geen prikkels uit die kunnen leiden tot onverantwoorde risico's en onzorgvuldige behandeling van onze klanten.