

Beleid beheerst belonen

Inleiding

De wetgever hecht een groot belang aan een beheerst beloningsbeleid bij financiële ondernemingen. Het beleid dient erop te zijn gericht om de risico's op onzorgvuldige behandeling van consumenten door de financiële onderneming tegen te gaan. Het spreekt voor zich dat wij dit belang onderschrijven en de nodige maatregelen en procedures hebben getroffen om dit te waarborgen.

Risicoanalyse

Wij adviseren en bemiddelen in de volgende (financiële) diensten:

- Betaalrekeningen
- Consumptief krediet
- Elektronisch geld
- Hypothecair krediet
- Inkomensverzekeringen
- Pensioenverzekeringen
- Premiepensioenvorderingen
- Schadeverzekeringen particulier
- Schadeverzekeringen zakelijk
- Spaarrekeningen
- Vermogen
- Zorgverzekeringen
- Deelnemingsrechten in beleggingsinstellingen (alleen adviseren)

De beloning voor onze dienstverlening is afhankelijk van het soort product. Voor hypothecair krediet, inkomensverzekeringen, pensioenverzekeringen, premiepensioenvorderingen, vermogen, overlijdensrisico- en uitvaartverzekeringen en deelnemingsrechten in beleggingsinstellingen wordt de beloning altijd direct bij de klant in rekening gebracht. Wij werken hierbij op basis van een uurtarief of een vooraf overeengekomen fixed fee. Voordat wij met onze dienstverlening beginnen maken wij een inschatting van onze werkzaamheden en komen wij onze beloning overeen met de klant. Bij deze beloning wordt altijd een onderscheid gemaakt naar onze kosten voor het advies en bemiddelingswerkzaamheden. Als blijkt dat het niet zinvol is om een product te sluiten, ontvangen wij wel onze adviesvergoeding. Doordat onze beloning transparant is en niet afhankelijk is van eventuele bemiddeling, is er geen risico op onzorgvuldige behandeling van klanten.

Als wij voor deze producten doorlopende dienstverlening leveren, dan geschiedt dit altijd op basis van een abonnement.

De beloning voor de overige financiële diensten geschiedt op basis van doorlopende provisie en in sommige gevallen afsluitprovisie. Als een klant dat hierom verzoekt maken wij deze provisie bekend. De provisie is altijd afhankelijk van het afsluiten van een financieel product. Hier zit dus per definitie het risico van productpushing in, omdat wij pas beloond worden als er ook daadwerkelijk in een financieel product bemiddelen. Wij proberen dit risico te voorkomen door duidelijke afspraken te maken met onze medewerkers en de focus van onze onderneming te richten op de lange termijnrelatie met klanten. In een dergelijke lange termijnrelatie is geen plaats voor snel gewin door middel van productpushing. Daarnaast hebben onze medewerkers de gedragscode ondertekend, waarin zij verklaren het belang van de klant op de lange termijn als uitgangspunt voor hun handelen te hanteren. Wij controleren door middel van ons vier-ogenprincipe en periodieke steekproeven of onze medewerkers zich hieraan houden.

Beloningsbeleid

De beloning van onze medewerkers en overige natuurlijke personen die onder onze verantwoordelijkheid financiële diensten verrichten bestaat uit de volgende beloningscomponenten:

- Vast salaris
- Indien de bedrijfsresultaten die toelaten een 13^e maand
- Variabele beloning. Deze variabele beloning bedraagt maximaal 20% van het vaste salaris en is afhankelijk van vooraf overeengekomen doelstellingen. Tenminste 50% van de variabele beloning is gebaseerd op niet-financiële doelstellingen.

Tijdens het jaarlijkse beoordelingsgesprek wordt vastgesteld hoe de betreffende medewerker heeft gepresteerd ten opzichte van de doelstellingen en welke variabele beloning hieraan wordt toegekend.

Wij hebben altijd de mogelijkheid om de betaalde variabele beloning terug te vorderen indien achteraf blijkt dat de betrokken medewerker niet heeft voldaan aan passende normen inzake bekwaamheid, zich niet correct heeft gedragen of verantwoordelijk was voor gedragingen waardoor de positie van de onderneming aanmerkelijk is verslechterd.

Evaluatie

Jaarlijks evalueren wij ons beloningsbeleid in zijn geheel en de beloning van bestuurders en commerciële medewerkers in het bijzonder op haar werking en nemen indien noodzakelijk maatregelen om ongewenste effecten van ons beloningsbeleid voor de consument te corrigeren.

- Afgelopen jaar was de variabele beloning 13% van het vaste salaris.
- Art. 1:120 lid 2a van de WFT is op onze onderneming niet van toepassing.