

**Samenvatting:**

Wij voeren een beheerst beloningsbeleid, gebaseerd op de geldende wet- en regelgeving. Het beloningsbeleid past bij de omvang, de aard en de complexiteit van het bedrijf. Het uitgangspunt bij het beloningsbeleid is dat het de belangen van de klant dient, maar ook de integriteit en de soliditeit van de onderneming. Het beloningsbeleid geldt voor de medewerkers en directieleden. Financiële instellingen hebben de wettelijke plicht om te melden hoeveel medewerkers een variabele beloning ontvangen en/of in totaal meer dan € 1 miljoen verdienen. Bij ons is er geen sprake van variabele beloning en ligt de beloning van medewerkers en bestuurders in ruime mate onder € 1 miljoen.

Het beloningsbeleid van onze medewerkers is gericht op het bevorderen, aantrekken en behouden van goed gekwalificeerde medewerkers. Met ons beloningsbeleid willen wij de focus leggen op de langere termijn belangen van onze klanten en onze onderneming. Daar waar mogelijk zullen wij bij de wijze van beloning stimuleren dat de klant zorgvuldig behandeld wordt en dat onze zorgplicht wordt nagekomen. En dat wij waar mogelijk zullen voorkomen dat medewerkers door de beloning geprikkeld worden tot onzorgvuldig behandelen van de klant en niet nakomen van onze zorgplicht.

Uitgangspunt is dat een klant te allen tijde passend advies krijgt. Ons beloningsbeleid is transparant en bekend bij onze medewerkers. Via onze internetsite communiceren wij in grote lijnen hoe onze medewerkers worden beloond.

**Beloning medewerkers**

Onze medewerkers ontvangen een vast salaris en geen variabele beloning die afhankelijk is van bepaalde prestaties en ook geen winstafhankelijke uitkering. Uit onze risico analyse zijn daarom geen mogelijk negatieve prikkels naar voren gekomen die voortkomen uit de wijze van beloning. De beloning van onze medewerkers bestaat uit de volgende onderdelen:

1. Een vast salaris. De hoogte van het vaste deel van het salaris van onze medewerkers wordt individueel vastgesteld op basis van opleiding en ervaring van de medewerker. Deze beloning is marktconform.
2. De medewerker ontvangt opleidingskosten indien zij deelneemt aan WFT opleiding. Voor ons is artikel 1:120 lid 2 niet van toepassing omdat medewerkers geen (totale) beloning ontvangen van 1 miljoen euro of meer.

## **Risico analyse wijze van beloning medewerkers en eigenaren/beleidsbepalers**

Wij hebben getoetst of er negatieve prikkels zijn door de wijze waarop wij onze medewerkers belonen. Doordat onze medewerkers een vast salaris krijgen en geen variabele component zijn er uit onze risico analyse geen negatieve prikkels naar voren gekomen die het gedrag van de medewerkers negatief kunnen beïnvloeden en het belang van onze klanten kan schaden en/of risico's voor ons kan hebben (financieel en reputatie).

## **Risicobeheersing**

Ons beloningsbeleid is altijd gericht op het voorkomen van onzorgvuldige behandeling van klanten. Wij hebben een risicoanalyse gemaakt van ons beloningsbeleid, waarbij wij de risico's inzichtelijk hebben gemaakt. Samen met de getroffen maatregelen welke zijn verwerkt in dit beloningsbeleid. Deze analyse zal jaarlijks worden uitgevoerd.

Maatregelen:

- Wij voeren richting klanten een beloningssysteem waarbij wij betaald worden door de klant op basis van vast tarief. Dit is in vergelijking met het vroegere systeem van provisies bij complexe producten, een extra waarborg dat de klant een onafhankelijk advies krijgt. Alleen bij producten met een kleine financiële impact, zoals schadeverzekeringen, en bij consumptief krediet waar de wetgever dit verplicht stelt, ontvangen wij provisie van de aanbieder.
- Jaarlijks houdt de directeur/leidinggevende een beoordelingsgesprek waarbij ook de afspraken en doelen worden beoordeeld en afspraken en doelen voor het volgende jaar worden gesteld. Halfjaarlijks wordt tussentijds een functioneringsgesprek gevoerd. Wij houden regelmatig (elk kwartaal) een werkoverleg waarin de voortgang van de afspraken en doelen worden besproken. Sturing op de kwaliteit van de dienstverlening staat bij ons hoog in het vaandel.
- Jaarlijks vindt door de verantwoordelijke(n) een evaluatie plaats van het beloningsbeleid en wordt een risico analyse uitgevoerd.