

Beloningsbeleid van UWHypotheek Consultant BV en/of UWPensioen Consultant BV

Doel beloningsbeleid

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 lange termijn. Dit betekent o.a. dat we waar mogelijk zullen voorkomen dat medewerkers door de beloningen geprikkeld worden tot onzorgvuldig behandelen van de klant en niet nakomen van onze zorgplicht. Daarnaast willen we met ons beloningsbeleid de focus leggen op de belangen van onze klanten en onze onderneming op de langere termijn. Ook zal een gezonde, stimulerende werking uit moeten gaan van het gehanteerde beloningsbeleid. Het beloningsbeleid maakt onderdeel uit van ons personeelsbeleid.

Uitgangspunten beloningsbeleid

De volgende (algemene) uitgangspunten bij het opstellen van onze beloningsbeleid worden gehanteerd.

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
- Maximering variabel inkomen
- Adviseur geeft te allen tijde passend advies

Beschrijving beloning en aantal werknemers dat variabel beloond wordt

De volgende beloningscomponenten komen voor binnen onze onderneming:

1. Salaris (vast). Het salaris is marktconform. Inschaling is o.a. afhankelijk van leeftijd, kennis en ervaring. Jaarlijks ontvangen onze werknemers 8% vakantietoelage. Verder kan er ook een (periodieke) loonsverhoging c.q. indexatie van het vaste loon plaatsvinden. Wij hanteren beleidsmatig geen bonusregelingen.

2. Onkostenvergoeding. Onze werknemers ontvangen een reiskostenvergoeding binnen fiscaal toegestane mogelijkheden. Ook bestaan er voor onze werknemers vergoedingen voor studiekosten en algemene onkosten. Hiervoor is vooraf een akkoord nodig van de directie.

Beloningsmodel onderneming

Onze onderneming handelt altijd in het belang van onze klant en zal passende adviezen verstrekken en bemiddelt volledig onafhankelijk en objectief.

Onze beloning bestaat uit de volgende mogelijkheden:

- Beloning o.b.v. vaste vergoeding en/of verrichtingentarium (door klant)
- Beloning o.b.v. urenverklaring (door klant)
- Combinatie van bovenstaande beloningswijzen Deze beloningsvormen worden vooraf kenbaar en transparant gemaakt aan de klant. In geval van beloning door aanbieder (provisie) wordt door ons de passendheid beoordeeld. Het beloningsbeleid ligt in het verlengde van het verdienenmodel van de onderneming.

Risicobeheersing

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

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

Wij hebben intern een risicoanalyse gemaakt van ons beloningsbeleid.

Transparantie beloningsbeleid

Ons beloningsbeleid en onze beloning is transparant en wordt gecommuniceerd op onze website en in onze dienstverleningsdocumenten.

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

R.C. de Leeuw BPLA

Directeur / bestuurder