

Beheerst beloningsbeleid

Beloningsbeleid financiële ondernemingen

De AFM (Autoriteit Financiële Markten) en DNB (De Nederlandse Bank) hebben het toezicht op het beloningsbeleid voor financiële ondernemingen. Voor de AFM krijgt dit zijn weerslag in het besluit beheerst beloningsbeleid dat op 1 januari 2011 in werking is getreden. De AFM ziet er vanaf genoemde datum op toe dat financiële ondernemingen een beheerst beloningsbeleid voeren. Van een beheerst beloningsbeleid gaan geen prikkels uit die kunnen leiden tot het nemen van onverantwoorde risico's en onzorgvuldige behandeling van klanten.

Beleid voor Beheerst Beloningsbeleid

Hypothek Info Punt geeft als financieel dienstverlener op de navolgende wijze uitvoering aan een beheerst beloningsbeleid;

Klantbehandeling:

Zoals uit ons dienstverleningsdocument blijkt gaan wij zorgvuldig om met de advisering van zowel schade- als levensverzekeringen en hypotheek en consumptief krediet. Ons uitgangspunt naar relaties is altijd: er dient duidelijkheid te zijn omtrent de inhoud en doel van het product bij onze relatie, duidelijkheid omtrent de beloning bij het product en duidelijkheid over het vervolgtraject qua begeleiding. Wij gaan voor onze relaties, niet voor de verzekeraars. Op deze manier zorgen wij ervoor dat u, onze relatie, op de juiste manier behandeld wordt.

Maatregelen om risico's te vermijden en te beheersen

Wij vinden het vanzelfsprekend dat we risico's vermijden en eventuele risico's beheren door het kennisniveau van alle medewerkers met klantcontacten op niveau te houden en zo nodig te verbeteren door hen een passende opleiding te laten doen. Strategisch gezien houden wij ons hier aan van uit het verleden en naar de toekomst toe. Zo kunnen wij bij onze relaties het vertrouwen behouden en laten groeien.

Beloning medewerkers

De beloning van een medewerker bestaat uit salaris, onkostenvergoeding en eventueel een auto van de zaak. In het beloningsbeleid dat wij voeren, gaan wij uit van marktconforme salarissen. De vaststelling van de hoogte van het basissalaris vindt intern plaats op basis van opleiding en ervaring. Wij maken geen gebruik van een 13^e maand en wij kennen geen bonusregeling. Voor al onze medewerkers gelden de volgende gedragseisen; integer, kwaliteits- en op samenwerking gericht handelen. Met oog voor innovatie en verbetering.

Variabele beloning medewerkers

Een financieel adviseur kan een variabele beloning ontvangen in de vorm van provisie. De variabele beloning hangt af van de provisieomzet en is niet product en/of dienst gebonden. Wij hebben een aantal maatregelen genomen om de variabele beloning passend te maken, onder andere: wij keren geen variabele beloning uit indien de gestelde kwaliteits- en gedragseisen niet worden nageleefd en bij risicovol of niet compliant gedrag. Tevens wordt de variabele beloning gecorrigeerd: terugboekrisico wordt in mindering gebracht op variabel loon.

Beloning directie

De beloning van de directie bestaat uit een marktconform salaris, een auto van de zaak en eventueel dividenduitkering.

Verdienmodel van onze 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:

1. Beloning o.b.v. provisie (door aanbieder)
2. Beloning o.b.v. vaste fee (door klant)
3. Beloning o.b.v. urendeclaratie (door klant)
4. Combinatie van bovenstaande beloningswijzen

Deze beloningsvormen worden kenbaar en transparant gemaakt aan de 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 de onderneming.