

Beloningsbeleid medewerkers Roelofs Hypotheken & Assurantiën.

Artikel 1:120 Wet op het financieel toezicht

Onderstaand omschrijven wij het beloningsbeleid voor onze medewerkers en de eigenaar. Wij geven hiermee invulling aan de vereisten als gesteld in artikel 1:120 van de Wet op het Financieel Toezicht. Dit wetsartikel schrijft voor dat wij publiceren hoeveel variabele beloning in 2021 in totaal is uitgekeerd. Dit betrof € 0,-. Verder schrijft dit wetsartikel dat wij publiceren hoeveel personen wij in dienst hebben die bruto op jaarbasis meer dan één miljoen euro verdienen. Wij hadden en hebben niemand in dienst en ook de eigenaar verdiende of verdient niet meer dan één miljoen euro. Deze wetgeving is tevens van toepassing op de grote financiële (beursgenoteerde) ondernemingen waar dergelijke beloningen wel betaald worden.

Het beloningsbeleid van onze medewerkers is gericht op het aantrekken en behouden van goed gekwalificeerde medewerkers. Met ons beloningsbeleid leggen wij de focus op de lange 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. Waar mogelijk zullen wij voorkomen dat medewerkers door de beloning geprikkeld worden tot onzorgvuldig handelen richting de klant en het niet nakomen van onze zorgplicht. Uitgangspunt is dat een klant te allen tijde passend advies krijgt.

Ons beloningsbeleid is transparant. (wij hebben een samenwerkingsverband met Strijbosch Thunnissen Makelaars) en middels ons dienstverleningsdocument communiceren wij in grote lijnen hoe onze medewerkers worden beloond.

Beschrijving beloning

De wijze van beloning van onze medewerkers kan verschillen per functie. Wij maken daarbij een onderscheid naar financieel adviseurs, binnendienstmedewerkers en eigenaar.

De beloning van een financieel adviseur 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.
2. Een vergoeding voor: telefoonkosten (of krijgt een telefoon ter beschikking gesteld), opleidingskosten, inschrijving van belang zijnde registers.

De beloning van een binnendienstmedewerker 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.
2. Een vergoeding voor: reiskosten, telefoonkosten, opleidingskosten, inschrijving van belang zijnde registers.

De beloning van de eigenaar van Roelofs Hypotheken & Assurantiën, bestaat uit: Een vast salaris alsmede eventueel een jaarlijks dividend.

Risicobeheersing en beoordeling

Wij hebben een risicoanalyse gemaakt van ons beloningsbeleid en hebben maatregelen genomen ter

voorkoming van het mogelijk onzorgvuldig behandelen van onze klanten. Deze analyse wordt jaarlijks uitgevoerd. Roelofs Hypotheken & Assurantiën werkt op basis van een beloningsmodel waarbij wij afhankelijk van wat vooraf met de klant overeengekomen wordt, betaald worden per verrichting of per uur dan wel vanuit de financiële instelling waar een product bemiddeld wordt provisie ontvangen. Dit staat uitgebreid in ons dienstverleningsdocument omschreven. Het verrichtingentarief, bijvoorbeeld wanneer wij een hypotheek, een overlijdensrisicoverzekering of een arbeidsongeschiktheidsverzekering bemiddelen, waarborgt dat de klant onafhankelijk geadviseerd wordt. Er is voor de adviseur geen enkele prikkel om expliciet een bepaalde geldverstrekker of aflossingsvorm te adviseren. Qua hoogte van de hypotheek werken wij volgens normen van de Nationale Hypotheek Garantie en de Gedragscode Hypothecair Financiers. Dit minimaliseert het risico op advisering van een te hoog hypotheekbedrag. Wanneer een uurtarief gehanteerd wordt, geven wij de klant op voorhand een indicatie van het aantal uur dat wij verwachten aan het dossier te besteden. Beloning op uurbasis wordt veelal overeengekomen als geen sprake is van productbemiddeling. Het is dan zuiver advisering. Wanneer een verzekeringsdekking geadviseerd wordt, sluiten wij ons aan bij de normen van de Nationale Hypotheek Garantie en de Gedragscode Hypothecair Financiers. Als de aanleiding tot het afsluiten van een dergelijk product niet direct is terug te voeren op een hypotheek, dan wordt een budgetberekening gemaakt, waaruit bijvoorbeeld een inkomensterugval bij overlijden of arbeidsongeschiktheid blijkt. De hoogte van de verzekeringsdekking zal veelal aansluiten bij de aangetoonde inkomensterugval. Voor de beoordeling van de kwaliteit en passendheid van de advisering en de mate waarin de advisering aansluit bij geldende wet- en regelgeving, wordt de adviseur periodiek zowel intern als jaarlijks extern gecontroleerd. Verder houdt de leidinggevende jaarlijks een beoordelingsgesprek waarbij ook de afspraken en doelstellingen worden beoordeeld en afspraken en doelen voor het volgende jaar worden gesteld.

Roelofs Hypotheken & Assurantiën geeft middels dit document invulling aan de regels over beheerst beloningsbeleid als opgenomen in het Besluit Gedragstoezicht financiële ondernemingen.