

Doelstellingen & Risicoanalyse beloningsbeleid

Het beloningsbeleid van RV Advies Hypotheken & Verzekeringen B.V.
— uitgangspunten, beloningsmodel, risicobeheersing en volledige risicoanalyse.

Vastgesteld op 16 maart 2026 · in werking getreden op 1 april 2026

RV Advies Hypotheken & Verzekeringen B.V.

Adres: De Gentiaan 38, 9271 LD De Westereen

Telefoon: 0511-745010 · **Website:** www.rv-advies.nl

AFM: 12050696 · **KVK:** 97630993

INHOUDSOPGAVE

01. Publicatietekst beloningsbeleid

02. Uitgeschreven beloningsbeleid

03. Risicoanalyse beloningsbeleid

04. Ondertekening & toelichting

Publicatietekst beloningsbeleid

Hierbij treft u het beloningsbeleid aan van RV Advies Hypotheken & Verzekeringen B.V. Voordat u dit document leest is het goed om te weten dat wij, wegens de omvang en aard van de onderneming, niet werken met medewerkers in vaste loondienst. Wij werken samen met een beperkt aantal gekwalificeerde freelancers die veelal parttime voor ons kantoor werkzaam zijn.

Intern beloningsbeleid

De beloning van aan ons bedrijf verbonden freelancers bestaat voor het grootste gedeelte uit een vaste vergoeding per verrichting. Deze vaste vergoedingen zijn marktconform en in lijn met de vergoeding die de klant betaalt aan deze organisatie.

Wij beoordelen en sturen onze freelancers regelmatig aan op integer, solide en klantgericht handelen. Deze continue monitoring zorgt ervoor dat er klantgericht gehandeld wordt en er geen prikkels ontstaan die ertoe bijdragen dat het klantbelang geschaad kan worden.

Uitgeschreven beloningsbeleid

Het beloningsbeleid van RV Advies Hypotheken & Verzekeringen B.V., gevestigd De Gentiaan 38, 9271 LD De Westereen, is vastgesteld op **16 maart 2026** en treedt in werking op **1 april 2026**. Een samenvatting van het vastgestelde beloningsbeleid is opgenomen in de Dienstenwijzer van ons kantoor en op de website: www.rv-advies.nl.

Doel beloningsbeleid

Ons beloningsbeleid is in eerste instantie gericht op het bevorderen, aantrekken en behouden van goed gekwalificeerde medewerkers/freelancers. 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 zouden 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 de onderneming op de langere termijn. Ook zal een gezonde, stimulerende werking uit moeten gaan van het gehanteerde beloningsbeleid.

Voor wie geldt dit beloningsbeleid?

Het beloningsbeleid geldt voor alle medewerkers en freelancers van RV Advies Hypotheken & Verzekeringen B.V., met uitzondering van de schoonmaaksters.

Uitgangspunten beloningsbeleid

Bij het opstellen van het beloningsbeleid zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- Marktconform — in verband met aantrekken en behouden van goed gekwalificeerd personeel
- Maatschappelijk verantwoord en gerechtvaardigd
- Klantbelang centraal
- Lange termijn doelstelling
- Transparant en eenvoudig
- Voldoet aan wet- en regelgeving

- Adviseur geeft te allen tijde passend advies

Beschrijving beloning

De volgende beloningsvormen komen voor binnen onze onderneming. Op dit moment hebben wij geen medewerkers in vaste dienst, daarom zijn de standaard looncomponenten in de praktijk niet van toepassing. Als wij een medewerker in vaste dienst zouden aannemen, dan zouden deze wel worden ingevoerd.

- **Vast salaris.** Deze beloning is marktconform. Inschaling is onder andere afhankelijk van leeftijd, diplomabezit en relevante werkervaring. Jaarlijks kan een loonsverhoging plaatsvinden.
- **Jaarlijks 8% vakantietoeslag.**
- ~~Winstafhankelijke uitkering. Jaarlijks bestaat de mogelijkheid om een tantième uit te keren. Dit is afhankelijk van de bedrijfsresultaten; de directie beslist hierover.~~
- **Reiskostenvergoeding.** De medewerkers ontvangen een reiskostenvergoeding binnen de fiscaal toegestane mogelijkheden.
- **Onkostenvergoeding.** Een aantal medewerkers ontvangt een (functiegebonden) onkostenvergoeding voor kosten die gemaakt worden ten behoeve van de uitvoering van hun werkzaamheden.
- **Studiekosten.** Bij medewerkers die een studie volgen die bijdraagt aan het verhogen van de kennis binnen het kantoor, worden de volledige studiekosten vergoed.
- ~~Auto van de zaak. Wanneer het bezoeken van relaties onderdeel uitmaakt van hun functie, kan aan een aantal medewerkers een auto van de zaak worden toegewezen door de directie. Afspraken hierover zijn vastgelegd in de arbeidsovereenkomst.~~
- ~~Deelname aan premievrije collectieve pensioenregeling.~~
- **Belastingvrije vergoedingen** op grond van de Werkkostenregeling; de directie beslist hierover.
- **Freelancers** ontvangen een vaste vergoeding per verrichting aan de klant (bv. hypotheekadvies en bemiddeling bij aankoop/oversluiting of hypotheekadvies en bemiddeling bij een verhoging). Hierdoor borgen we dat de vergoeding aan de freelancer niet beïnvloedt welke adviezen worden gegeven en in welke producten wordt bemiddeld.

Beloningsmodel onderneming

Onze onderneming handelt altijd in het belang van de klant en zal passende adviezen verstrekken. Wij adviseren en bemiddelen volledig onafhankelijk en objectief. Onze beloning bestaat uit de volgende mogelijkheden:

- Beloning op basis van **provisie** (door aanbieder) — alleen van toepassing bij schadeverzekeringen, en doorlopende provisie gekoppeld aan hypotheeken die in het verleden vóór het provisieverbod zijn afgesloten
- Beloning op basis van **vaste fee** (door klant)
- Beloning op basis van **urendeclaratie** (door klant)
- Combinatie van bovenstaande beloningswijzen

Deze beloningsvormen worden kenbaar/transparant gemaakt aan de klant in onze dienstenwijzer en dienstverleningsdocumenten. Alle beloningen worden getoetst aan de principes van de norm dat de beloning niet kennelijk onredelijk mag zijn. Het interne beloningsbeleid ligt in het verlengde van het verdienmodel 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 met betrekking tot:

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

Transparant beloningsbeleid

Ons beloningsbeleid is transparant en wordt onder andere gecommuniceerd op onze website. Naast de vermelding van de wijze van beloning van onze dienstverlening geven wij ook aan hoe onze medewerkers worden beloond.

Wij geven inzicht in het verband tussen beloningsbeleid en zorgvuldige klantbehandeling (de klant staat centraal). Van ons interne beloningsmodel gaan geen prikkels uit die kunnen leiden tot onverantwoorde risico's en onzorgvuldige behandeling van klanten.

Evaluatie beloningsbeleid

Het beloningsbeleid is opgesteld door de directie. Jaarlijks vindt in opdracht van de directie een evaluatie plaats van het gehanteerde beloningsbeleid en wordt er een risicoanalyse uitgevoerd, waarbij de verschillende aspecten van het beloningsbeleid tegen het licht worden gehouden, zoals:

- Voldoet het beloningsbeleid nog aan de geformuleerde doelstellingen en uitgangspunten?
- Zijn er wijzigingen in wet- en regelgeving die consequenties hebben voor het beloningsbeleid?
- Zijn er medewerkers/freelancers in aanmerking gekomen voor salarisverhoging? En waarop is dat gebaseerd?
- Wanneer er actiepunten in de risicoanalyse zijn geconstateerd, wordt schriftelijk vastgelegd welke maatregelen moeten worden genomen en op welke termijn dit moet zijn gebeurd.

Renzo van der Veen (eigenaar) is verantwoordelijk voor de integere en onafhankelijke uitvoering van de evaluaties en risicoanalyses van het gehanteerde interne beloningsmodel.

Risicoanalyse beloningsbeleid

VRAAG	ANTWOORD	RISICO	ACTIE
Welke beloningscomponenten hanteren wij?	Vaste vergoeding per verrichting aan de freelancer.	Freelancer heeft er voordeel bij om zoveel mogelijk opdrachten uit te voeren.	Door beperkte omvang van het bedrijf worden alle adviezen en hypotheekaanvragen gezien en bekeken door mijzelf (Renzo van der Veen). Ik let er dus continue op dat het klantbelang niet wordt geschaad.
Op basis van welke criteria wordt het vaste salaris van medewerkers verhoogd?	NVT — wij hebben geen vaste medewerkers in dienst; er is enkel sprake van een klein aantal (<4) freelance adviseurs.	NVT	NVT
Op basis van welke criteria wordt een variabele beloning aan medewerkers toegekend?	Aan freelancers wordt een vaste vergoeding per verrichting verstrekt. Aan onze klanten berekenen wij ook een vaste vergoeding per verrichting. Deze staat los van het aantal bemiddelde producten.	NVT	NVT
Zijn de criteria voor toekenning van de variabele beloning meetbaar en bekend?	Niet van toepassing — wij vergoeden een vaste vergoeding per verrichting aan de freelancer.	—	—
Welke individuele en groepsdoelstelling zijn er?	NVT	—	—

VRAAG	ANTWOORD	RISICO	ACTIE
Is er sprake van een 'alles of niets' doelstelling?	NVT	—	—
Wat is de verhouding tussen de vaste en variabele beloning?	De freelancers krijgen een vaste vergoeding per verrichting. Er is dus geen sprake van variabele componenten.	—	—
Wordt er een maximum gehanteerd voor de variabele beloning?	NVT	—	—
Vindt er een redelijkheidstoets plaats bij uitkering?	Per declaratie van de freelancer wordt gecontroleerd of deze in lijn is met de gedane werkzaamheden.	Freelancer zou kunnen declareren zonder dat de klant volledig of goed is geholpen.	I.v.m. beperkte omvang van het bedrijf toets ik (Renzo van der Veen) per declaratie of de werkzaamheden voor de klant naar behoren zijn afgerond.
Bestaan er mogelijkheden tot ingrijpen bij ongewenste effecten van de beloning op het belang van de klant?	NVT, door het werken met vaste vergoedingen.	—	—
Worden de adviezen op passendheid getoetst door een andere medewerker?	Ja, worden gecontroleerd.	NVT	Continueren huidige controle per klant door Renzo van der Veen.
Zijn er buiten het beloningsbeleid andere beheersmaatregelen die onzorgvuldige klantbehandeling kunnen voorkomen?	Ja, door de beperkte omvang van het bedrijf komen alle adviezen, bemiddelingen en hypotheekaanvragen langs de eindverantwoordelijke (Renzo van der Veen)	Als de eindverantwoordelijke (Renzo van der Veen) zou uitvallen, dan is de continuïteit onvoldoende geborgd.	Dat is een risico dat onlosmakelijk is verbonden met een eenmanszaak. Tijdelijk kan een plaatsvervanger worden aangewezen.

VRAAG	ANTWOORD	RISICO	ACTIE
-------	----------	--------	-------

alvorens dit geëffectueerd wordt.

Zijn er binnen de onderneming typen functies die risico's op onzorgvuldige klantbehandeling met zich meebrengen?	NVT	—	—
---	-----	---	---

Werkt de onderneming samen met freelancers? Zo ja, wat is er afgesproken over de beloning?	Ja, de onderneming werkt met freelancers. Met hen is een vaste beloning per verrichting afgestemd. Hierdoor blijven zij aangemerkt als ondernemer en is tegelijkertijd geborgd dat zij geen onredelijke beloning krijgen.	Indien de freelancers veel klussen opnemen zou het klantbelang geschaad kunnen worden bij onzorgvuldige afhandeling.	Door de beperkte omvang van het bedrijf let ik (Renzo van der Veen) continue op het klantbelang. Indien blijkt dat een klantbelang wordt geschaad, kan ik (Renzo van der Veen) ingrijpen voordat de beloning wordt uitgekeerd. Daarnaast kan er worden bijgestuurd bij specifieke klantdossiers of eventueel het dossier overnemen om ervoor te zorgen dat de klant het juiste advies en product ontvangt.
---	---	--	--

Ondertekening

Deze risicoanalyse is uitgevoerd door **Renzo van der Veen**, eigenaar van RV Advies Hypotheken & Verzekeringen B.V.

Plaats	Datum	Door
De Westereen	17 maart 2026	Renzo van der Veen Eigenaar

Toelichting

Mocht wetgeving aanleiding geven tot eventuele wijzigingen, dan kan deze publicatie inhoudelijk wijzigen.

RV-ADVIES

Hypotheken & Verzekeringen B.V. · AFM 12050696 · KVK 97630993