# Beloningsbeleid.

Hoe wij onze medewerkers belonen, en waarom de klant daarbij centraal staat.

ADRES
**Rigtersbleek-Zandvoort 10-103, 7521 BE Enschede**

KVK-NUMMER
**08102678**

AFM-VERGUNNING
**12007985**

KIFID-AANSLUITNUMMER
**300004854**

TELEFOON
**053-4362525**

E-MAIL
**info@attentas.nl**

WEBSITES
**www.slimmehypotheek.nl · www.attentas.nl**

VERSIE
**november 2026**

Slimme Hypotheek is een handelsnaam van Atténtas Financieel Adviseurs V.O.F. Dit beloningsbeleid geldt voor Atténtas Financieel Adviseurs en al haar handelsnamen, waaronder Slimme Hypotheek.

## 01 Doel beloningsbeleid

Ons beloningsbeleid is in eerste instantie gericht op het bevorderen, aantrekken en behouden van goed gekwalificeerde medewerkers. Dit alles binnen een beheerste en integere bedrijfsvoering en gericht op de lange termijn. Dit betekent onder andere dat we waar mogelijk voorkomen dat medewerkers door de beloningen geprikkeld worden tot het onzorgvuldig behandelen van de klant en het niet nakomen van onze zorgplicht.

Daarnaast willen wij met ons beloningsbeleid de focus leggen op de belangen van onze klanten en onze onderneming op de lange termijn. Ook moet er een gezonde, stimulerende werking uitgaan van het gehanteerde beloningsbeleid. Het beloningsbeleid maakt onderdeel uit van het personeelsbeleid.

## 02 Uitgangspunten beloningsbeleid

Bij het opstellen van ons beloningsbeleid hanteren wij de volgende algemene uitgangspunten. Het beloningssysteem dient:

- marktconform te zijn, in verband met het aantrekken en behouden van goed gekwalificeerd personeel;
- maatschappelijk verantwoord en gerechtvaardigd te zijn;
- het klantbelang centraal te stellen;
- gericht te zijn op de lange termijn;
- transparant te zijn;
- eenvoudig te zijn;
- te voldoen aan wet- en regelgeving;
- variabel inkomen te maximeren, indien dat bij de betreffende functie aan de orde is;
- ervoor te zorgen dat de adviseur te allen tijde een passend advies geeft in het belang van de klant.

## 03 Beschrijving beloning

De volgende beloningscomponenten komen voor binnen onze onderneming:

### Salaris

Inclusief vakantiegeld en eventueel een dertiende maand. Deze beloningen zijn marktconform. Inschaling is onder andere afhankelijk van leeftijd, kennis en ervaring. Jaarlijks ontvangt men 8% vakantiegeld en wordt eventueel een dertiende maand uitgekeerd, afhankelijk van het bedrijfsresultaat, individueel presteren en eventuele afronding van aanvullende opleiding(en). Jaarlijks wordt het salaris geïndexeerd conform het indexcijfer van het bank- en verzekeringswezen. Daarnaast kan een periodieke jaarlijkse loonsverhoging plaatsvinden.

### Onkostenvergoeding

De medewerkers ontvangen een reiskostenvergoeding binnen de fiscaal toegestane mogelijkheden. Ook bestaan er vergoedingen voor zakelijke telefoonkosten en studiekosten. Hiervoor is wel akkoord van de directie nodig.

### Auto van de zaak

Aan een aantal (functiegebonden) medewerkers kan door de directie een auto van de zaak worden toegewezen en beschikbaar gesteld.

### Variabele beloning

Adviseurs kunnen naast het vaste salaris een variabele beloning ontvangen voor klanten die zij uit hun eigen netwerk aanbrengen en zelf bedienen, ook als het een terugkerende klant betreft. Deze vergoeding weerspiegelt dat de onderneming voor deze klanten geen marketingkosten maakt. De variabele beloning is begrensd tot maximaal 20% van het vaste jaarsalaris, conform de Wet op het financieel toezicht, en is nooit afhankelijk van het soort product, de aanbieder of de hoogte van een lening of verzekering. Zij wordt alleen toegekend als het advies passend is en het dossier volledig en volgens de interne procedures is afgerond.

## 04 Beloningsmodel onderneming

Onze onderneming handelt altijd in het belang van de klant, verstrekt passende adviezen en bemiddelt volledig onafhankelijk en objectief. Onze beloning bestaat uit de volgende mogelijkheden:

- beloning op basis van provisie (alleen bij consumptief krediet);
- beloning op basis van een vaste fee (door klant / opdrachtgever);
- beloning op basis van urendeclaratie (door klant / opdrachtgever);
- een combinatie van bovenstaande beloningen.

Deze beloningsvormen worden kenbaar en transparant gemaakt aan de klant in onze vergelijkingskaart, waarin gemiddelde tarieven worden genoemd. Vóór de start van een opdracht worden de exacte kosten aan de klant kenbaar gemaakt en vastgelegd in een opdracht tot dienstverlening. In het geval van beloning door de aanbieder (provisie; alleen bij consumptief krediet) wordt de passendheid beoordeeld op basis van het vastgelegde inducementbeleid (minimum- en maximumbeloning), conform geldende wet- en regelgeving. Het beloningsbeleid ligt in het verlengde van het verdienmodel van de onderneming.

## 05 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:

- de continuïteit van de onderneming;
- de beheersbaarheid van de personeelskosten;
- onzorgvuldige behandeling van de klantbelangen;
- het verloop van personeel.

## 06 Transparantie beloningsbeleid

Ons beloningsbeleid is transparant en wordt onder andere gecommuniceerd op onze websites, waar het als pdf te downloaden is. Op eerste verzoek van de klant wordt het per e-mail aan de klant toegezonden. Naast de wijze van beloning voor onze dienstverlening geven wij dus ook aan hoe onze medewerkers worden beloond.

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