

Beloningsbeleid

BeSmart

Versie 2.0 – 2026

1. Doel en uitgangspunten

Bij BeSmart staat het belang van de cliënt centraal. Het beloningsbeleid is zo ingericht dat het:

- professioneel, zorgvuldig en integer handelen stimuleert;
- belangenconflicten voorkomt;
- geen prikkels creëert die kunnen leiden tot onzorgvuldigheid of onjuist advies;
- aansluit op het bredere risico-, compliance- en governancekader van BeSmart.

Dit beleid voldoet aan:

- artikelen 1:111–1:129 Wft (afdeling 1.7.3 Beheerst beloningsbeleid);
- de Regeling beheerst beloningsbeleid Wft 2021;
- de ESMA/EBA Guidelines on Sound Remuneration Policies;
- artikel 5 SFDR (duurzaamheidsrisico's in beloningsbeleid).

2. Geen commerciële of verkoopprikkels

BeSmart kent geen beloningscomponenten die verband houden met:

- verkoopvolumes, instroom van vermogen of omzet;
- productkeuzes of rendementen;
- commerciële targetstructuren.

BeSmart ontvangt geen provisies en hanteert geen commerciële doelstellingen voor medewerkers. Dit voorkomt dat beloning invloed heeft op de manier waarop cliënten worden geadviseerd of bediend.

3. Opbouw van de beloning

De beloning van medewerkers bestaat uit:

3.1 Vaste beloning

De vaste beloning is gebaseerd op:

- functie en verantwoordelijkheden;
- ervaring en vakbekwaamheid;
- marktconformiteit;
- kwaliteit van dienstverlening.

3.2 Variabele beloning (beperkt max. 20%)

Binnen BeSmart kan éénmaal per jaar een beperkte variabele beloning worden toegekend. Deze voldoet aan de Wft-normen:

- is altijd ondergeschikt aan de vaste beloning;
- geeft geen recht – toekenning is discretionair;
- staat volledig los van omzet, verkoop, instroom of rendement;

en is gebaseerd op:

- kwaliteit en zorgvuldigheid;
- vakbekwaamheid en professionele ontwikkeling;
- naleving van wet- en regelgeving;
- het zorgvuldig meenemen van duurzaamheidsrisico's (ESG).

4. Duurzaamheidsrisico's (SFDR)

BeSmart neemt duurzaamheidsrisico's expliciet mee in haar bedrijfsvoering. Het beloningsbeleid:

- stimuleert niet het negeren van ESG-risico's;
- is in lijn met artikel 5 SFDR: beloning moet zorgvuldig gedrag bevorderen;
- moedigt medewerkers aan om duurzaamheidsrisico's correct en volledig te beoordelen.

5. Belangenconflicten

BeSmart identificeert, voorkomt en beheerst belangenconflicten. Het beloningsbeleid:

- voorkomt dat beloning directe of indirecte conflicten creëert;
- vereist dat medewerkers mogelijke conflicten melden;
- borgt dat variabele beloning nooit leidt tot sturing richting bepaalde producten of keuzes;
- sluit aan op het algemene Belangenconflictenbeleid van BeSmart.

6. Risicobeheersing en controle

Het beloningsbeleid is onderdeel van het bredere risicobeheer en wordt jaarlijks getoetst op:

- integriteitsrisico's;
- duurzaamheidsrisico's;
- belangenconflicten;
- compliance met AFM-regelgeving.

De toetsing wordt uitgevoerd door:

- Compliance: toetsing aan Wft, SFDR en AFM-leidraden;
- Risk Management: beoordeling op risico-impact;
- Directie: besluitvorming en vaststelling.

7. Categorieën medewerkers

BeSmart onderscheidt de volgende categorieën medewerkers:

7.1 Medewerkers in controlerende functies

Bijvoorbeeld Compliance en Risk. Deze medewerkers ontvangen geen beloning die afhankelijk is van de resultaten van de onderdelen die zij controleren.

7.2 Overige medewerkers

Bijvoorbeeld adviseurs en ondersteuning. Hun beloning is uitsluitend kwaliteitsgericht en niet omzetgedreven.

7.3 Risk takers

BeSmart kent in de huidige bedrijfsvoering geen functies die als "risk taker" worden gekwalificeerd volgens Wft-criteria. Indien dit verandert, wordt het beloningsbeleid aangepast.

8. Clawback & Malus

BeSmart kan variabele beloning aanpassen (malus) en terugvorderen (clawback) indien:

- de beloning is toegekend op basis van onjuiste informatie;
- sprake is van onbehoorlijk gedrag, overtreding van wet- of regelgeving of integriteitsincidenten;
- dit wettelijk verplicht is.

Deze bepaling volgt uit artikel 1:127 Wft en de Regeling beheerst beloningsbeleid Wft.

9. Governance en besluitvorming

- Het beloningsbeleid wordt jaarlijks geëvalueerd, gedocumenteerd en vastgesteld door de directie;
- Compliance geeft jaarlijks een advies over de toereikendheid en wettelijke naleving;
- Wijzigingen worden schriftelijk vastgelegd en intern gecommuniceerd.

10. Transparantie

BeSmart communiceert actief over haar beloningsbeleid:

- medewerkers worden geïnformeerd bij indiensttreding en bij wijzigingen;
- cliënten kunnen het beleid op verzoek of via de website inzien;
- wijzigingen worden transparant toegelicht.

11. Inwerkingtreding

Dit vernieuwde beleid treedt in werking op 1 januari 2026 en vervangt alle eerdere versies.