

## Beheerst Beloningsbeleid

### Doel beloningsbeleid

Ons beloningsbeleid is in eerste instantie gericht op het bevorderen, aantrekken en behouden van goede gekwalificeerde medewerkers (zie functieprofielen). 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 hun beloning geprikkeld worden tot onzorgvuldig behandelen van de consument en niet nakomen van onze zorgplicht.

Daarnaast willen we met ons beloningsbeleid de focus leggen op de belangen van consumenten en de onderneming op de langere termijn. Ook zal een gezonde, stimulerende werking uit moeten gaan van het gehanteerde beloningsbeleid.

Het beloningsbeleid maakt onderdeel uit van het personeelsbeleid.

De verantwoordelijkheden m.b.t. personeelsbeleid en beloningsbeleid zijn vastgelegd in o.a. een procesbeschrijving en werkinstructies.

### Uitgangspunten beloningsbeleid

De volgende (algemene) uitgangspunten bij het opstellen van onze beloningsbeleid worden gehanteerd.

Het beloningssysteem dient aan de volgende punten te voldoen:

- marktconform i.v.m. aantrekken en behouden van goed gekwalificeerd personeel;
- maatschappelijk verantwoord/gerechtvaardigd;
- klantbelang centraal;
- lange termijn doelstelling;
- transparant;
- eenvoudig;
- voldoen aan wet- en regelgeving;
- adviseur geeft te allen tijde passend advies.

### Beschrijving functiehuis /gebouw/waardering

- Functiebeschrijving en -waardering
- Salarisstructuur. Deze bestaat uit de volgende componenten welke in de volgende paragraaf worden
  - uitgewerkt: vast salaris
  - plannings-/ functionerings- /beoordelingsgesprek (beoordelingscyclus).

Het beloningsbeleid is van toepassing op personeel en directie.

### Beschrijving beloning

De volgende beloningscomponenten komen voor binnen onze onderneming:

1. Salaris (vakantiegeld). Deze beloningen zijn marktconform. Inschaling is o.a. afhankelijk van leeftijd, kennis en ervaring. Jaarlijks ontvangt men 8% vakantietoeslag. Jaarlijks kan een (periodieke) loonsverhoging plaatsvinden.

### **Beloningsmodel onderneming**

Onze onderneming handelt altijd in het belang van de consument en zal passende adviezen verstrekken en bemiddelt volledig onafhankelijk en objectief.

Onze beloning bestaat uit de volgende mogelijkheden:

- beloning o.b.v. provisie (door aanbieder);
- beloning o.b.v. vaste fee (door consument) bij overige financieel advies;
- beloning o.b.v. urendeclaratie (door consument);
- combinatie van bovenstaande beloningswijzen.

Deze beloningsvormen worden kenbaar en transparant gemaakt aan de consument in onze dienstenwijzer en vergelijkingskaart.

### **Risicobeheersing**

Ons beloningsbeleid is te allen tijde gericht op het voorkomen van onzorgvuldige behandeling van consumenten. Een onjuist/onbeheerst beloningsbeleid kan gevolgen hebben voor onze onderneming m.b.t.:

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

### **(indien van toepassing) Variabele beloning**

Onze medewerkers bij hypotheek.nl B.V. worden beloond op basis van een vast, marktconform salaris. Artikel 1:120 lid 2a van de Wft is op onze onderneming niet van toepassing.

Wij sturen onze medewerkers aan op integer, zorgvuldig en klantgericht handelen waarbij de focus ligt op de belangen van consument en onze onderneming op lange termijn. De beoordeling op deze gedragseisen bepaalt zowel de hoogte van het vaste als het variabele inkomen van onze medewerkers.

### **Beoordeling en salarisverhoging**

Jaarlijks houdt de leidinggevende een functionerings- en beoordelingsgesprek. Er worden afspraken en doelen gesteld. Deze doelen zijn SMART (Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdgebonden) geformuleerd en te beïnvloeden door de medewerkers. De volgende (prestatie)criteria worden meegewogen in de beoordeling /salarisverhoging/promotie:

- vakbekwaamheid /deskundigheid;
- flexibiliteit (geen 9 -5 mentaliteit);

- kwaliteit adviezen. Deze worden beoordeeld door interne audits/4 ogen principe;
- collegialiteit;
- commerciële adviesvaardigheid;
- zelfstandigheid;
- klantgerichtheid;
- motivatie.

Naast de persoonlijke doelen spelen ook de ondernemings- /afdelingsdoelstellingen een rol in de beoordeling. Sturing op de kwaliteit van de dienstverlening staat bij ons hoog in het vaandel.

### **Transparantie beloningsbeleid**

Ons beloningsbeleid is transparant en wordt o.a. gecommuniceerd in onze dienstenwijzer en vergelijkingskaart. 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 klantenbehandeling (de consument centraal). Van een beheerst beloningsmodel gaan geen prikkels uit die kunnen leiden tot onverantwoorde risico's en onzorgvuldige behandeling van consumenten.

### **Evaluatie beloningsbeleid**

Jaarlijks vindt door de verantwoordelijken een evaluatie plaats van het beloningsbeleid en wordt een risico analyse uitgevoerd, waarbij de verschillende aspecten van het beloningsbeleid tegen het licht worden gehouden:

- Voldoet het beloningsbeleid nog aan de geformuleerd doelstellingen en uitgangspunten?
- Zijn er wijzingen in wet- en regelgeving welke consequenties hebben voor het beloningsbeleid?
- Dienen prestatiecriteria herzien of uitgebreid te worden?
- Zijn er medewerkers in aanmerking gekomen voor salarisverhoging?