

**Beloningsbeleid Circular BV h.o.d.n. De Hypotheekshop
Amsterdam Bilderdijk, De Hypotheekshop Purmerend Gorslaan,
Hypotheekadvies Ceintuurbaan vof h.o.d.n. De Hypotheekshop
Amsterdam Ceintuurbaan, De Hypotheekshop Amsterdam West,
Hypotheekadvies Hoorn vof h.o.d.n. De Hypotheekshop Hoorn
Lepelaar, De Hypotheekshop Bovenkarspel**

De wetgever hecht een groot belang aan een beheerst beloningsbeleid bij financiële ondernemingen. Het beleid dient erop te zijn gericht om de risico's op onzorgvuldige behandeling van consumenten door de financiële onderneming tegen te gaan en de soliditeit en integriteit van de onderneming op de lange termijn te waarborgen. Het spreekt voor zich dat wij dit belang onderschrijven en de nodige maatregelen en procedures hebben getroffen om dit te waarborgen.

Risicoanalyse

Wij hebben een risicoanalyse opgesteld om na te gaan welke risico's er mogelijk binnen onze onderneming zijn die leiden tot onzorgvuldige behandeling van consumenten als gevolg van ons beloningsbeleid.

Beleid

Het beleid van onze onderneming op het gebied van beloning is erop gericht om de duurzaamheid te bevorderen. De bestuurder van onze onderneming ontvangen een vast salaris dat in verhouding staat tot de werkzaamheden die zij voor de onderneming verrichten. Daarnaast bestaat de mogelijkheid om dividend uit te keren aan de aandeelhouders. Hierbij is van belang dat er een gezonde verhouding is tussen de vaste beloning en de variabele beloning van aandeelhouders / bestuurders. Binnen de structuur van onze onderneming met zes Hypotheekshop vestigingen zijn naast de bestuurder van Circular BV ook firmanten in een vennootschap onder firma (vof) actief. Deze firmanten delen in de winst van de betreffende vof en staan derhalve niet als medewerker in loondienst geregistreerd.

Wij beschikken over een gezond eigen vermogen en houden dit op niveau.

Ten aanzien van de beloning van medewerkers met een commerciële functie hebben wij beloningsbeleid vastgelegd. De commerciële medewerkers ontvangen een vaste en een beperkte variabele beloningscomponent. Deze laatste component wordt voor tenminste 50% door niet financiële criteria bepaald. Deze niet-financiële criteria zijn:

- Bij meer dan 2 gegrond verklaarde klachten op papier/mail die wij per kalenderjaar ontvangen zal er voor elke klacht die daarna binnenkomt € 500,- per klacht worden ingehouden op je provisie uitkering. Dit geldt vervolgens voor elk kalenderjaar.
- Het aantal behaalde diploma's of behaalde PE-certificaten is onderdeel van de variabele beloning. Werknemer verplicht zich om binnen redelijkheid te blijven voldoen aan de vakbekwaamheidseisen zoals deze door de Wft worden gesteld aan zijn functie.
- Het op peil houden van de verplichting op grond van de Wft in het kader van 'Permanent Actueel'; de werkgever heeft hiervoor een abonnement afgesloten waarbij werknemer op regelmatige basis een aantal toetsen moet maken om die 'Permanent Actueel' status mee aan te tonen.
- Onderdeel van de variabele beloning is tevens de mate waarin werknemer actief bijdraagt aan kennisvergroting bij collega's door bijvoorbeeld als vaktechnische vraagbaak te fungeren of vak presentaties te houden.
- Medewerkers hebben grote invloed op de compleetheid van klantdossiers. Er worden periodiek steekproeven gehouden. De mate waarin de door werknemer behandelde

dossiers compleet zijn en op basis van de wetgeving ook 'compliance proof' zijn telt mee voor het toekennen van de variabele beloning.

- Medewerkers moeten zorgen voor reviews door klanten na afronding van een hypotheekdossier op Google en op Advieskeuze. Medewerkers moeten zorgen dat er minimaal drie nieuwe reviews door klanten per maand worden geplaatst op Google en/of Advieskeuze.
- De variabele beloning moet afgetopt worden op maximaal 20% van het vaste salaris, dit op grond van wetgeving die verbiedt om een hogere variabele beloning toe te kennen.
- Als de medewerker een onvoldoende scoort op meer dan 1 niet-financiële eis zal de variabele beloning gekort worden met € 500,- per overtreding, dit met een maximum van 50% van de variabele beloning.

In 2025 hebben 6 medewerkers een variabele beloning ontvangen, welke voor al deze medewerkers bij elkaar € 17.711,40 bedroeg. De variabele beloningen zijn gemaximeerd op 20% van de vaste beloning op jaarbasis.

Het gestelde in artikel 1:120 lid 2b Wft is niet op onze medewerkers van toepassing.

Evaluatie

Jaarlijks evalueren wij ons beloningsbeleid in zijn geheel en de beloning van bestuurders en commerciële medewerkers in het bijzonder op haar werking en nemen indien noodzakelijk maatregelen om ongewenste effecten van ons beloningsbeleid voor de consument te corrigeren.