Beheerst beloningsbeleid

Beloningsbeleid van onze medewerkers

Het beloningsbeleid van onze medewerkers is gericht op het bevorderen, aantrekken en behouden van goed gekwalificeerde medewerkers. Met ons beloningsbeleid willen wij de focus leggen op de langere termijn belangen van onze klanten en onze onderneming. Daar waar mogelijk zullen wij bij de wijze van beloning stimuleren dat de klant zorgvuldig behandeld wordt en dat onze zorgplicht wordt nagekomen. En dat wij waar mogelijk zullen voorkomen dat medewerkers door de beloning geprikkeld worden tot onzorgvuldig behandelen van de klant en niet nakomen van onze zorgplicht. Uitgangspunt is dat een klant te allen tijde passend advies krijgt.

Ons beloningsbeleid is transparant en bekend bij onze medewerkers. Via onze internetsite communiceren wij in grote lijnen hoe onze medewerkers worden beloond.

Beloning medewerkers

Onze medewerkers ontvangen een vast salaris en kunnen een gemaximeerde variabele beloning ontvangen die afhankelijk is van bepaalde prestaties/criteria. Of een medewerker in aanmerking komt voor de variabele beloning, is afhankelijk van een aantal prestaties/criteria

De wijze van beloning van onze medewerkers kan verschillen per functie. Wij maken daarbij een onderscheid naar binnendienstmedewerkers en adviseurs.

De beloning van **binnendienstmedewerkers** bestaat uit de volgende onderdelen:

1. Een vast salaris. De hoogte van het vaste deel van het salaris van onze medewerkers wordt individueel vastgesteld op basis van opleiding en ervaring van de medewerker. Deze beloning is marktconform.

De beloning van **adviseurs** bestaat uit de volgende onderdelen:

1. Een vast salaris. De hoogte van het vaste deel van het salaris van onze adviseurs wordt individueel vastgesteld op basis van opleiding en ervaring van de medewerker. Deze beloning is marktconform.
2. Een variabel inkomensdeel. Adviseurs kunnen afhankelijk van hun prestatie en beoordeling in aanmerking komen voor een variabel inkomensdeel. Doelstelling van dit variabel deel is om de motivatie en betrokkenheid van onze medewerkers te vergroten en de individuele en organisatie brede prestatie te belonen.
3. De medewerker ontvangt een vergoeding voor: reiskosten, telefoonkosten, opleidingskosten, inschrijving van belang zijnde registers.
4. Eventueel kan een medewerker een auto van de zaak worden toegewezen.
5. De prestatiebeloning bedraagt 3.6% van onze totale salarislasten.

De prestatiebeloning is gemaximeerd tot 3.6% van onze totale salarislasten.

Winstafhankelijke uitkering
Jaarlijks bestaat de mogelijkheid dat er aan medewerkers (binnendienstmedewerkers en adviseurs of alleen adviseurs of alleen binnendienstmedewerkers) een winstafhankelijke uitkering wordt toegewezen, afhankelijk van de bedrijfsresultaten. Medewerkers kunnen afhankelijk van hun prestatie en beoordeling in aanmerking komen voor een winstafhankelijke uitkering. Doelstelling van deze winstafhankelijke uitkering is om de motivatie en betrokkenheid van onze medewerkers te vergroten en de individuele en organisatie brede prestatie te belonen.

De winstafhankelijke uitkering is gemaximeerd maximaal € 1.000,00.

Vertrekregeling

1. Onze onderneming keert aan een natuurlijk persoon werkzaam onder onze verantwoordelijkheid geen vertrekvergoeding uit, indien sprake is van:
    a. Voortijdige beëindiging van de arbeidsrelatie op initiatief van de in de aanhef bedoelde natuurlijk persoon, tenzij dit het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever;
    b. Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten in de vervulling van zijn functie door de in de aanhef bedoelde natuurlijk persoon; of
    c. Falen van de onderneming, als de in de aanhef bedoelde natuurlijke persoon het dagelijks beleid van de onderneming bepaalt.
2. De onderneming keert aan een persoon die het dagelijks beleid van de onderneming bepaalt geen vertrekvergoeding uit die meer dan 100% bedraagt van de vaste beloning op jaarbasis.
3. Het tweede lid is tot en met 1 juli 2015 niet van toepassing op aan personen die het dagelijks beleid van de onderneming bepalen, niet zijnde bestuurders van een bank of verzekeraar, uit te keren vertrekvergoedingen die voortvloeien uit een door de onderneming voorafgaande aan 1 januari 2015 aangegane verplichting.

Aantal medewerkers met variabele beloning of winstafhankelijke uitkering

Van al onze medewerkers komen 2 in aanmerking voor een variabele beloning of winstafhankelijke beloning.

De variabele beloning die Hypotheekadvies Noord-Holland B.V. toekent aan de medewerkers, bedraagt ten hoogste 20% van de vaste beloning van die persoon op jaarbasis.

Voor Hypotheekadvies Noord-Holland B.V. is artikel 1:120 lid 2a niet van toepassing, omdat medewerkers geen (totale) beloning ontvangen van 1 miljoen euro of meer.

Het totaal in 2022 aan variabele beloning uitbetaalde bedrag bedroeg 3,6 % van onze totale salarislasten.

De criteria en prestaties waarop variabele beloning of winstafhankelijke uitkering gebaseerd wordt

Wij onderschrijven dat hoe hoger het te behalen variabele inkomen is, hoe sterker de prikkel en risico's kunnen zijn. Wij hanteren daarom geen variabel inkomen met betrekking tot de verkoop van individuele producten. De hoogte van de variabele beloning is afhankelijk van de behaalde prestatie. Het uitkeren van een variabele beloning is gemaximeerd op 20% van de vaste beloning op jaarbasis van de betreffende medewerker. Ook moet de variabele beloning aan tenminste 50% niet-financiële criteria voldoen. Deze niet-financiële criteria zijn:

- Strategische doelen
- Klanttevredenheid en klachten
- Naleving van risicobeheersingsbeleid
- Compliance met interne en externe regels
- Steekproefsgewijze controle van dossiers
- Leiderschap
- Managementvaardigheden
- Samenwerking met personen of bedrijfsonderdelen
- Creativiteit
- Motivatie

Risicoanalyse wijze van beloning medewerkers

Hypotheekadvies Noord-Holland B.V. heeft getoetst of er negatieve prikkels zijn door de wijze waarop wij onze medewerkers belonen. Wij hebben gekeken naar mogelijke prikkels die het gedrag negatief kunnen beïnvloeden en het belang van onze klanten kan schaden en/of risico's voor [Handelsnaam] kan hebben (financieel en reputatie).

Ik signaleer dat aan onze wijze van beloning van medewerkers mogelijk de volgende risico's zitten:

- het niet zorgvuldig doorlopen van het adviesproces
- het sluiten van zoveel mogelijk producten
- het adviseren van producten waar de klant geen behoefte aan heeft

Risicobeheersing

Ons beloningsbeleid is altijd gericht op het voorkomen van onzorgvuldige behandeling van klanten. Wij hebben een risicoanalyse gemaakt van ons beloningsbeleid, waarbij wij de risico's inzichtelijk hebben gemaakt. Samen met de getroffen maatregelen welke zijn verwerkt in dit beloningsbeleid. Deze analyse zal jaarlijks worden uitgevoerd.

Maatregelen:

- Hypotheekadvies Noord-Holland B.V. voert richting klanten een beloningssysteem waarbij Hypotheekadvies Noord-Holland B.V. betaald wordt door de klant op basis van vast tarief. Dit is in vergelijking met het vroegere systeem van provisies bij complexe producten, een extra waarborg dat de klant een onafhankelijk advies krijgt. Alleen bij producten met een kleine financiële impact, zoals schadeverzekeringen en bij consumptief krediet waar de wetgever dit verplicht stelt, ontvangen wij provisie van de aanbieder.
- Jaarlijks houdt de directeur een beoordelingsgesprek waarbij ook de afspraken en doelen worden beoordeeld en afspraken en doelen voor het volgende jaar worden gesteld. Jaarlijks wordt tussentijds een functioneringsgesprek gevoerd. Wij houden elk kwartaal een werkoverleg waarin de voortgang van de afspraken en doelen worden besproken. Sturing op de kwaliteit van de dienstverlening staat bij ons hoog in het vaandel.
- Jaarlijks vindt door de verantwoordelijke(n) een evaluatie plaats van het beloningsbeleid en wordt een risicoanalyse uitgevoerd.
- Voor elke franchisenemer geldt de verplichting dat iedere 18 maanden, of zoveel eerder door Centrale Organisatie bepaald en/of eerder behaald resultaat, door een onafhankelijke instantie gecontroleerd wordt of de procedures en werkwijze voldoen aan de van toepassing zijnde wet- en regelgeving. Daarbij worden met een steekproef ook altijd minimaal 3 dossiers per locatie gecontroleerd. Dat is een extra borging dat in het lange termijn belang van de consument wordt gehandeld.
- Als blijkt dat het klantbelang geschaad is door de medewerker dan kan dit leiden tot een lagere of geen variabele beloning of winstafhankelijke uitkering

Vertaling naar beloningsbeleid van Hypotheekadvies Noord-Holland B.V.

Op basis van deze risicoanalyse hebben wij ons beloningsbeleid dusdanig ingericht dat wij waar mogelijk deze risico's beperken of voorkomen. En hierop monitoren en bij constatering van ongewenst gedrag zullen ingrijpen.