

Beloningsbeleid

Vast en Variabel deel salaris

Beloningsbeleid van onze medewerkers

Ons beloningsbeleid is erop gericht om gekwalificeerde medewerkers aan te nemen, te behouden en te stimuleren om te groeien binnen hun eigen functie en vakgebied met als doel de kwaliteit van onze dienstverlening nog meer te verhogen. 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.

Daarnaast zorgen wij dat onze medewerkers gestimuleerd worden om te groeien in functie en functioneren en krijgen zij volop de gelegenheid om opleidingen te volgen op hun eigen vakgebied. In overleg met de directie worden de opleidingen betaald door de organisatie.

Alle medewerkers beginnen met een marktconform salaris. Naast de jaarlijkse beoordelings- en functioneringsgesprekken vinden er ook meerdere keren per jaar voortgangsgesprekken plaats. Rode draad in deze gesprekken is de kwaliteit van onze dienstverlening en daarmee het centraal stellen van onze klanten. Eventuele salarisverhogingen komen alleen voort uit een beoordelings- en functioneringsgesprek. De medewerkers worden beoordeeld op kennis, houding en instelling en vaardigheden en de beoordeling wordt dan ook niet gerelateerd aan omzet, provisie, klantbezoeken of enige andere zaken. Onze financieel adviseurs ontvangen een vast salaris en een variabele beloning die afhankelijk is van bepaalde prestaties.

Ons beloningsbeleid is transparant en bekend bij onze medewerkers.

Beloning medewerkers

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 (indien geen auto van de zaak), telefoonkosten (indien geen telefoon van de zaak), opleidingskosten, inschrijving van belang zijnde registers, een vaste onkostenvergoeding.

Het totaal in 2024 aan uitbetaalde variabele beloningen voor onze vestiging Veenendaal was € 3.265 bruto. Voor de vestiging Rosmalen zijn er geen variabele beloningen uitbetaald.

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, indien de in de aanhef bedoelde natuurlijke persoon het dagelijks beleid van de onderneming bepaalt.

Aantal medewerkers met variabele beloning

Van al onze medewerkers komen alle adviseurs in aanmerking voor een variabele beloning. Deze medewerkers zijn werkzaam bij het bedrijfsonderdeel VAGO B.V. (De Hypotheekshop Rosmalen) en H.I.D. B.V. (De Hypotheekshop Veenendaal).

Voor VAGO B.V. en H.I.D. B.V. is artikel 1:120 lid 2a niet van toepassing, omdat medewerkers geen (totale) beloning ontvangen van 1 miljoen euro of meer.

De criteria en prestaties waarop variabele beloning 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 tussen de 2,5% en 5%. Tevens 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

Risico analyse wijze van beloning medewerkers

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 VAGO B.V. en H.I.D. B.V. 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:

- VAGO B.V. en H.I.D. B.V. voeren richting klanten een beloningssysteem waarbij VAGO B.V. en H.I.D. B.V. betaald worden 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. Meerdere keren per jaar worden er tussentijdse voortgangsgesprekken gevoerd. Wij houden minimaal eens per 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 risico analyse 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 middels 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.

Vertaling naar beloningsbeleid van VAGO B.V. en H.I.D. B.V.

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