

Samenvatting beheerst beloningsbeleid

De Hypotheekshop Zutphen BV (shop 850)

Vast en Variabel deel salaris

Beloningsbeleid van onze medewerkers

Het beloningsbeleid van onze medewerkers is gericht op het bevorderen, aantrekken en behouden van goed gekwalificeerde medewerkers, in het bijzonder de adviseurs. Met ons beloningsbeleid willen wij de focus leggen op de langere termijn belangen van onze klanten en van 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.

De aanwezigheid van een Beloningsbeleid wat mede gebaseerd is op een deel variabel inkomen bij adviseurs is bekend bij onze medewerkers. Via dit schrijven communiceren wij in grote lijnen hoe onze medewerkers worden beloond.

Beloning medewerkers

Onze medewerkers ontvangen een vast salaris en een variabele beloning die afhankelijk is van bepaalde prestaties en het bedrijfsresultaat van De Hypotheekshop. Of een medewerker in aanmerking komt voor de variabele beloning en de hoogte ervan is afhankelijk van het bedrijfsresultaat en een aantal criteria, waarvan tenminste 50% niet-financiële criteria.

De wijze van beloning van onze medewerkers kan verschillen per functie. Wij maken daarbij een onderscheid naar Front- en Backoffice medewerkers en Financieel Adviseurs.

De beloning van **Front- en Backoffice medewerkers** bestaat uit een vast salaris. De hoogte van het vaste deel van het salaris van onze medewerk wordt individueel vastgesteld op basis van opleiding en ervaring van de medewerker.

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 en flexibiliteit van onze medewerkers te vergroten en de individuele en organisatie brede prestatie te belonen.
3. Afhankelijk van de individuele afspraken met een adviseur ontvangt hij/zij een vergoeding voor: reiskosten c.q mobiliteitsvergoeding, telefoonkosten, Permanente Educatie en overige opleidingskosten.

Het totaal aan betaalde variabele beloning in 2019 aan alle adviseurs samen bedroeg € 4.827,=. Voor De Hypotheekshop Zutphen BV, is artikel 1:120 lid 2 niet van toepassing, omdat medewerkers geen (totale) beloning ontvangen van 1 miljoen euro of meer.

Maatregelen om een beheerst beloningsbeleid te borgen

Ons beloningsbeleid is altijd gericht op het voorkomen van onzorgvuldige behandeling van klanten. Op basis van een risicoanalyse die wij hebben gemaakt van ons beloningsbeleid hebben wij een aantal maatregelen getroffen die een beheerst beloningsbeleid borgen.

Maatregelen:

- Tegenwoordig worden wij bij complexe financiële producten rechtstreeks betaald door u, de klant. En dus niet meer door middel van provisies door de aanbieder. Dit betekent een extra waarborg voor u dat u een onafhankelijk advies krijgt. Alleen bij producten met een kleine financiële impact (zoals bij een consumptief krediet waar de wetgever dit verplicht stelt ontvangen wij een kleine provisie van de aanbieder.
- Jaarlijks houdt de directeur een beoordelingsgesprek met de medewerkers waarbij ook de afspraken en doelen worden beoordeeld. Daarnaast houden wij periodiek een werkoverleg waarin de voortgang van de afspraken en doelen worden besproken.
- Jaarlijks vindt door de verantwoordelijke(n) een evaluatie plaats van het beloningsbeleid en wordt een risico analyse uitgevoerd.
- Iedere 18 maanden wordt door een onafhankelijke instantie gecontroleerd of de procedures en werkwijze voldoen aan de vereisten uit de Wet financieel toezicht (Wft). Daarbij worden middels een steekproef ook steekproefsgewijs dossiers 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.