

## Beheerst beloningsbeleid HVB Hypotheken

### 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 de beloningen geprikkeld worden tot onzorgvuldig behandelen van de klant en niet nakomen van onze zorgplicht.

Daarnaast willen we met ons beloningsbeleid de focus leggen op de belangen van onze klanten en 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. In de opgestelde functieprofielen (zie bijlagen) hebben we de eisen en competenties welke wij aan onze medewerkers stellen vastgelegd.

De adviseurs zijn in deze leidinggevende/eigenaar.

De verantwoordelijkheden m.b.t. personeelbeleid 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
- Maximering variabel inkomen
- Adviseur(leidinggevende/eigenaar) geeft te allen tijde passend advies

## **Beschrijving functiehuis / gebouw / waardering**

Binnen onze onderneming hanteren wij voor ons beloningsbeleid geen cao, maar vastgestelde bruto uurlonen.

### Functiewaardering

1. Functiebeschrijving
2. Salarisstructuur. Deze bestaat uit de volgende componenten welke in de volgende paragraaf worden uitgewerkt: Vast salaris, onkostenvergoeding en variabel salaris
3. Plannings-/ functionerings- / beoordelingsgesprek

In de arbeidsovereenkomst en eventuele addendums staan overige afspraken beschreven..

Het beloningsbeleid is van toepassing op personeel.

## **Beschrijving beloning**

De volgende beloningscomponenten komen voor binnen onze onderneming:

1. Salaris (vakantiegeld ). Deze beloningen zijn marktconform .
2. Inschaling is o.a. afhankelijk van leeftijd, kennis en ervaring. Jaarlijks ontvangt men 8% vakantietoeslag. Jaarlijks kan een (periodieke) loonsverhoging plaatsvinden. De criteria hiervoor zijn vastgelegd in de paragraaf beoordeling en salarisverhoging.
3. Onkostenvergoeding. De medewerkers ontvangen een reiskostenvergoeding binnen fiscaal toegestane mogelijkheden. Ook bestaan er vergoedingen voor zakelijke telefoonkosten en studiekosten. Hiervoor is een akkoord nodig van de directie.
4. Variabele beloning. Afgesproken is dat de variabele beloning niet meer kan zijn dan 20% van uw jaarsalaris. Voor de variabele beloning moet de adviseur aan 6 criteria voldoen:
  - a. Extra omzet door eigen acquisitie;
  - b. Klanttevredenheid, er mogen geen klachten zijn;
  - c. Kwaliteit van de dossiers, alle stukken dienen in het dossier aanwezig te zijn;
  - d. Kwaliteit van de inhoud, dossiers worden steekproefsgewijs op inhoud gecontroleerd;
  - e. Bewaken van tijdslijnen, erg belangrijk is dat de tijdslimieten worden gehaald en indien nodig tijdig worden verlengd;
  - f. Vakbekwaamheid, er moet permanent voldaan worden aan PE.

## **Beloningsmodel onderneming**

Onze onderneming handelt altijd in het belang van onze klant 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 klant)
- Beloning o.b.v. urendeclaratie (door klant)
- Combinatie van bovenstaande beloningswijzen

Deze beloningsvormen worden kenbaar en transparant gemaakt aan de klant in ons dienstverleningsdocument. In geval van beloning door aanbieder (provisie) wordt de passendheid beoordeeld o.b.v. het vastgelegde inducementbeleid (minimum en maximum beloning) en/of dienstverleningsdocument. Het beloningsbeleid ligt in het verlengde van het verdienmodel van de onderneming.

## **Risicobeheersing**

Ons beloningsbeleid is te allen tijde gericht op het voorkomen van onzorgvuldige behandeling van klanten. 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

Wij hebben geen risicoanalyse gemaakt van ons beloningsbeleid, gezien het feit dat er geen prikkels voor ons personeel zijn op het gebied van beloning.

## Beoordeling en salarisverhoging

Jaarlijks houdt de leidinggevende een [plannings-, 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 beoordeling / salarisverhoging / promotie:

- Vakbekwaamheid /deskundigheid
- Flexibiliteit (geen 9 -5 mentaliteit)
- Kwaliteit adviezen. Deze worden beoordeeld door interne audits / 4 ogen principe.
- Collegialiteit
- 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 op onze website en/of dienstenwijzer.

Wij geven inzicht in het verband tussen beloningsbeleid en zorgvuldige klantenbehandeling (de klant centraal). Van een beheerst beloningsmodel gaan geen prikkels uit die kunnen leiden tot onverantwoorde risico's en onzorgvuldige behandeling van klanten.

In de dienstenwijzer en/of op onze website vermelden we de tekst met de volgende strekking: *"Onze medewerkers worden beloond op basis van een vast, marktconform salaris.*

## 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?
- Zijn er medewerkers in aanmerking gekomen voor salarisverhoging? Waarop zijn deze gebaseerd?