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 een variabele beloning die afhankelijk is van bepaalde prestaties en een bonusregeling.

[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 en een vaste onkostenvergoeding.

De prestatiebeloning bedraagt maximaal 20 % van de vaste salaris en is afhankelijk van de score per doelstelling. Er is geen variabele beloning als op 1 van de doelstellingen een onvoldoende wordt gescoord

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

Van al onze medewerkers komen 2 in aanmerking voor een variabele beloning
De variabele beloning die Dreumel Hypotheken BV toekent aan de medewerker(s), bedraagt ten hoogste 20% van de vaste beloning van die persoon op jaarbasis. Voor Deumel Hypotheken BV is artikel 1:120 lid 2a niet van toepassing, omdat medewerkers geen (totale) beloning ontvangen van 1 miljoen euro of meer. Het totaal in 2024 aan variabele beloning uitbetaalde bedrag bedroeg € 0,00

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 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
Dreumel hypotheken BV 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 Dreumel hypotheken BV 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:
- Dreumel hypotheken BV voert richting klanten een beloningssysteem waarbij Dreumel hypotheken BV betaald wordt door de klant op basis van een uurtarief of een 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 geregeld 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.

Vertaling naar beloningsbeleid van Dreumel hypotheken BV
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.