

# Beschrijving beheerst beloningsbeleid

## 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. 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 het bedrijfsresultaat van de Hypotheekshop Zeeland BV. Of een medewerker in aanmerking komt voor de variabele beloning en de winstafhankelijke uitkering en hoogte is afhankelijk van 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 binnendienstmedewerkers en adviseurs.

De beloning van **binnendienstmedewerkers** bestaat uit 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.

Het totaal in 2017 aan variabele beloning uitbetaalde bedrag bedroeg € 23.000,=

Artikel 1:120 lid 2 van de Wft is op onze onderneming niet van toepassing.

## **Maatregelen om een beheerst beloningsbeleid te waarborgen**

Ons beloningsbeleid is altijd gericht op het voorkomen van onzorgvuldige behandeling van klanten. Op basis van een risicoanalyse die we hebben gemaakt van ons beloningsbeleid, hebben wij een aantal maatregelen hebben 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 schadeverzekeringen en bij consumptief krediet waar de wetgever dit verplicht stelt, ontvangen wij provisie van de aanbieder.
- Jaarlijks houdt de leidinggevende een beoordelingsgesprek met de medewerkers waarbij de afspraken en doelen worden beoordeeld. Daarnaast houden wij periodiek 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.
- Eens per 18 maanden wordt door een onafhankelijke instantie gecontroleerd of de procedures en werkwijze voldoen aan de Wft vereisten. Daarbij worden via een steekproef ook 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 beloning.