

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 lange 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 dienstenwijzer 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 op basis van van omzet en kwaliteit.

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 organisatiebrede prestatie te belonen.

3. De prestatiebeloning bedraagt 12,5% van de behaalde hypotheekomzet boven een bepaalde grens (2021 € 40.000,00 hypotheekomzet), waarvan 50% is gebaseerd op daadwerkelijke omzet en 50% is gebaseerd op te behalen kwaliteitsdoelstellingen die vooraf door de directie zijn vastgesteld en achteraf worden getoetst.

De variabele beloning wordt niet uitgekeerd als in strijd wordt gehandeld met de gestelde kwaliteits- en gedragseisen.

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;
- b. ernstig verwijtbaar handelen of nalaten in de vervulling van zijn functie door de in de aanhef bedoelde natuurlijk persoon;
- c. falen van de onderneming, indien 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 bedraagt dan 100% van de vaste beloning op jaarbasis.

Aantal medewerkers met variabele beloning

Van al onze medewerkers komen 2 personen in aanmerking voor een variabele beloning. Deze medewerkers zijn werkzaam bij het bedrijfsonderdeel hypotheken.

De variabele beloning bedraagt ten hoogste 20% van de vaste beloning per jaar van de betreffende medewerker.

Het totaal in 2021 aan variabele beloning uitbetaalde bedrag bedroeg minder dan 3 % van onze totale salarislasten.

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 medewerker. 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 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 ons kan hebben (financieel en reputatie).

Wij signaleren 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:

- Adviesgroep Koeman-De Baronie B.V. voert richting klanten een beloningssysteem waarbij wij betaald worden door de klant op basis van uurtarief of 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, waarbij de wetgever dit verplicht stelt, ontvangen wij provisie van de aanbieder.
- Jaarlijks houdt de directie een beoordelingsgesprek waarbij ook de afspraken en doelen worden beoordeeld en afspraken en doelen voor het volgende jaar worden gesteld. Wij houden elk kwartaal of eerder wanneer nodig 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 van CMIS, waarbij wij als Huis & Hypotheek De Baronie zijn aangesloten, geldt de verplichting dat iedere 18 maanden, of zoveel eerder als door Centrale Organisatie bepaald, door een onafhankelijke instantie gecontroleerd wordt of de procedures en werkwijze voldoen aan de Wft vereisten. Daarbij worden middels een steekproef ook altijd minimaal 3 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.

Vertaling naar beloningsbeleid

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.