

## Beloningsbeleid Van Ochten Hypotheekadvies

### Doel beloningsbeleid:

Ons beloningsbeleid is in eerste instantie gericht op het bevorderen, aantrekken en behouden van goede gekwalificeerde medewerkers. 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 hebben we de eisen en competenties welke wij aan onze medewerkers/ adviseurs stellen vastgelegd.

### Uitgangspunten beloningsbeleid:

De volgende (algemene) uitgangspunten bij het opstellen van ons 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;
- Langetermijndoelstelling;
- Transparant;
- Eenvoudig;
- Voldoen aan wet- en regelgeving;
- Maximering variabel inkomen;
- Adviseur geeft te allen tijde passend advies.

### Beschrijving beloning:

De volgende beloningscomponenten komen voor binnen onze onderneming:

1. Salaris (vakantiegeld) - Deze beloningen zijn marktconform. Inschaling is o.a. afhankelijk van leeftijd, kennis en ervaring. Jaarlijks ontvangt men 8% vakantietoeslag. Jaarlijks kan een (periodieke) loonsverhoging plaatsvinden. Dit is ter beoordeling van de direct leidinggevende i.o.m. directie en is afhankelijk van het functioneren.
2. Onkostenvergoeding - De medewerkers ontvangen een reiskostenvergoeding binnen fiscaal toegestane mogelijkheden.

### 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. vaste fee (door klant)
- Beloning o.b.v. urendeclaratie (door klant)
- Combinatie van bovenstaande beloningwijzen

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 maximumbeloning) 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.

### Beoordeling en salarisverhoging:

Jaarlijks houdt de leidinggevende een functionerings- en beoordelingsgesprek. Er worden afspraken en doelen gesteld. Deze doelen zijn i.o.m. de medewerkers geformuleerd en te beïnvloeden door de medewerkers. Resultaten van deze gesprekken worden bewaard in de personeelsdossiers.

De volgende (prestatie-)criteria worden meegewogen in beoordeling/ salarisverhoging/ promotie:

- Vakbekwaamheid /deskundigheid;
- Flexibiliteit (geen 9 -5 mentaliteit);
- Kwaliteit adviezen. Deze worden beoordeeld door 4 ogen-principe;
- Collegialiteit;
- Commerciële resultaten (nieuwe productie, behoud, nazorg etc.);
- Commerciële adviesvaardigheid;
- 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.