

Beheerst Beloningsbeleid Hypotheek Visie

Inleiding

Hypotheek Visie kijkt binnen het in-, door- en uitstroombeleid van medewerkers naast aspecten van vakinhoudelijkheid en integriteit ook naar het doorstromen, aantrekken en behouden van haar medewerkers. Ook wordt het (potentieel van) ondernemerschap beoordeeld van de betreffende medewerker. Onderdeel van het genoemde beleid is loon naar werken. Om die reden wordt bij Hypotheek Visie deels gewerkt met een variabele beloning. Hieronder leggen we de regeling variabele beloning en het beleid uit.

Algemene uitgangspunten voor het beleid

Hypotheek Visie hanteert binnen haar bedrijfsbeleid 3 kernwaarden. Haar relaties adviseert zij integer, solide en klantgericht. Het belang van haar relaties stelt zij voorop en zij past haar dienstverlening en beloningsbeleid daarop aan. Hypotheek Visie streeft naar een langetermijnrelatie met haar klanten, waarbij zij hen in alle facetten van hun persoonlijke en/of zakelijke leven financieel adviseert. Zij wil haar relaties helpen hun financiële doelstellingen te behalen, waarbij zij financiële risico's zoveel mogelijk wil beperken en voorkomen.

Voor haar medewerkers wil zij een integere, solide en klantgerichte werkgever zijn op een transparante manier. Ook in haar bedrijfsstrategie wil zij voor de onderneming, financiële risico's zoveel mogelijk beperken en voorkomen. Van haar medewerkers eist zij dat zij handelen in overeenstemming met dit bedrijfsbeleid.

Wettelijke voorwaarden vaste en variabele beloning - beheerst beloningsbeleid

Sinds enige tijd geldt aangepaste regelgeving voor het beloningsbeleid in de financiële sector. Er wordt van werkgevers in de financiële dienstverlening verwacht dat zij zich bewust zijn van de mogelijk negatieve effecten die van hun (huidige) (variabele) beloningsbeleid uitgaan en dat deze effecten voortaan zoveel mogelijk worden beperkt en beheerst.

Bij het formuleren van een beloningsbeleid gelden de volgende regels:

- De regeling mag geen prikkels bevatten die de integriteit, soliditeit of het lange termijn belang van de onderneming in gevaar kunnen brengen.
- De regeling mag geen prikkels bevatten die medewerkers in de verleiding kunnen brengen het eigen financiële belang boven het belang van de klant te stellen.
- De beloningsregeling moet aansluiten bij het bedrijfsbeleid. Binnen Hypotheek Visie is dat een klantgerichte en langetermijnrelatie met de klant.

Beloningsbeleid van onze medewerkers

Onze medewerkers ontvangen naast een vast salaris een maximale variabele beloning van 20%, berekend op het bruto jaarsalaris, die afhankelijk is van expertise niveau en prestaties. Deze prestaties zijn vertaald naar criteria waarvan minstens 50% niet afhankelijk zijn van financiële doelstellingen maar vooral gericht zijn op de kwaliteit van onze dienstverlening.

De primaire focus van ons beloningsbeleid is altijd gericht op onze klanten en de behandeling van haar belangen. Hiervoor is een aantal maatregelen getroffen welke het beheerst beloningsbeleid ondersteunen en borgen.

- Variabele beloning is gebaseerd op het salaris van de medewerker per 01 januari van het betreffende jaar inclusief vakantiegeld
- Randvoorwaardelijk voor het toekennen van de variabele beloning is de gemiddelde kwalitatieve meting van 80% op adviseurs-, store- en eventueel op Centrale vergunningshoudersniveau.
- Beoordeling resulteert op basis van input management waarbij de persoonlijke beoordeling minimaal GOED moet zijn en wordt voldaan aan de vereiste opleidingseisen en PE's.
- Medewerkers die gedurende een kwartaal in- of uitstromen in de organisatie doen niet mee in de regeling zoals hier beschreven voor dat kwartaal.
- Medewerkers doen niet mee in deze regeling in het kwartaal waarin een termijn van 6 weken afwezigheid bereikt is bijvoorbeeld door ziekte.
- Medewerkers worden regelmatig op hun gedrag en dienstverlening beoordeeld en aangestuurd, hierbij inbegrepen de klachten en reviews via Google en Advieskeuze, maar ook de behaalde percentages v.w.b. de proposities van Hypotheek Visie.
- Het beloningsbeleid is eenduidig en transparant voor alle medewerkers
- Het beloningsbeleid wordt jaarlijks geëvalueerd, beoordeeld en afgestemd op de omvang van de organisatie alsmede op de aard, schaal complexiteit van de onderneming of organisatie.
- Het managementteam kan op bovenstaande regels gemotiveerd een uitzondering maken.