

Intern beloningsbeleid

De beloning van onze medewerkers bestaat voor het grootste gedeelte uit een vast salaris. De vaste salarissen zijn bij ons bedrijf marktconform.

Afhankelijk van de functie en de beoordeling kunnen medewerkers een variabele beloning ontvangen die maximaal 20% van hun vaste inkomen uitmaakt. De variabele beloning wordt voor minimaal 50% gebaseerd op kwalitatieve doelstellingen die het klantbelang dienen.

Wij beoordelen en sturen onze medewerkers regelmatig aan op integer, solide en klantgericht handelen. Deze beoordeling bepaalt de hoogte van het vaste salaris en de hoogte van de variabele beloning.

Het beloningsbeleid van Snelder Zijlstra Hypotheken Hengelo BV is vastgesteld op **01-12-2016** en treedt in werking op **01-12-2016**. Een samenvatting van het vastgestelde beloningsbeleid te zien op onze website <https://snelderzijlstra.nl/hypotheeken-hengelo-documenten>

Doel beloningsbeleid

Ons beloningsbeleid is in eerste instantie gericht op het bevorderen, aantrekken en behouden van goed 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 zouden 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 de onderneming op de langere termijn. Ook zal een gezonde, stimulerende werking uit moeten gaan van het gehanteerde beloningsbeleid.

Voor wie geldt dit beloningsbeleid?

Het beloningsbeleid geldt voor alle medewerkers van Snelder Zijlstra Hypotheken Hengelo BV.

Uitgangspunten beloningsbeleid

Bij het opstellen van het beloningsbeleid zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- marktconform in verband met aantrekken en behouden van goed gekwalificeerd personeel
- maatschappelijk verantwoord / gerechtvaardigd
- klantbelang centraal
- lange termijn doelstelling
- transparant, eenvoudig
- voldoen aan wet- en regelgeving
- adviseur geeft te allen tijde passend advies

Beschrijving beloning

De volgende beloningsvormen komen voor binnen onze onderneming.

- Vast salaris. Deze beloning is marktconform. Inschaling is onder andere afhankelijk van leeftijd, diplomabezit en relevante werkervaring. Jaarlijks kan een loonsverhoging plaatsvinden.
- Jaarlijks 8% vakantietoeslag.
- Winstafhankelijke uitkering. Jaarlijks bestaat de mogelijkheid om een tantième uit te keren. Dit is afhankelijk van de bedrijfsresultaten; de directie beslist hierover.
- Reiskostenvergoeding. De medewerkers ontvangen een reiskostenvergoeding binnen de fiscaal toegestane mogelijkheden.
- Onkostenvergoeding. Een aantal medewerkers ontvangt een (functie gebonden) onkostenvergoeding voor kosten die gemaakt worden ten behoeve van de uitvoering van hun werkzaamheden.
- Studiekosten. Bij medewerkers die een studie volgen, die bijdraagt aan het verhogen van de kennis binnen het kantoor, worden de volledige studiekosten vergoed.
- Auto van de zaak. Wanneer het bezoeken van relaties onderdeel uitmaakt van hun functie, kan aan een aantal medewerkers een auto van de zaak worden toegewezen door de directie. Afspraken hierover zijn vastgelegd in de arbeidsovereenkomst.
- Deelname aan collectieve pensioenregeling.
- Belastingvrije vergoedingen op grond van de Werkkostenregeling; de directie beslist hierover.

Beloningsmodel onderneming

Onze onderneming handelt altijd in het belang van de klant en zal passende adviezen verstrekken en adviseert en bemiddelt volledig onafhankelijk en objectief. Onze beloning bestaat uit de volgende mogelijkheden:

- beloning op basis van provisie (door aanbieder)
- beloning op basis van vaste fee (door klant)
- beloning op basis van urendeclaratie (door klant)
- combinatie van bovenstaande beloningswijzen

Deze beloningsvormen worden kenbaar/transparant gemaakt aan de klant in onze dienstenwijzer / dienstverleningsdocumenten. Alle beloningen worden getoetst aan de principes van de norm dat de beloning niet kennelijk onredelijk mag zijn. Het interne 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 met betrekking tot:

- continuïteit van de onderneming
- beheersbaarheid van personeelskosten
- onzorgvuldige behandeling van de klantbelangen
- verloop personeel

Transparant beloningsbeleid

Ons beloningsbeleid is transparant en wordt o.a. gecommuniceerd op onze website. Naast de vermelding van de wijze van beloning van onze dienstverlening geven wij ook aan hoe onze medewerkers worden beloond.

Wij geven inzicht in het verband tussen beloningsbeleid en zorgvuldige klantbehandeling (de klant staat centraal). Van ons interne beloningsmodel gaan geen prikkels uit die kunnen leiden tot onverantwoorde risico's en onzorgvuldige behandeling van klanten.

Evaluatie beloningsbeleid

Het beloningsbeleid is opgesteld door de directie van Snelder Zijlstra Hypotheken Hengelo BV. Jaarlijks vindt in opdracht van de directie een evaluatie plaats van het gehanteerde beloningsbeleid en wordt er een risicoanalyse uitgevoerd, waarbij de verschillende aspecten van het beloningsbeleid tegen het licht worden gehouden, zoals:

- Voldoet het beloningsbeleid nog aan de geformuleerde doelstellingen en uitgangspunten?
- Zijn er wijzigingen in wet- en regelgeving die consequenties hebben voor het beloningsbeleid?
- Zijn er medewerkers in aanmerking gekomen voor salarisverhoging? En waarop is dat gebaseerd?
- Wanneer er actiepunten in de risicoanalyse zijn geconstateerd, dan wordt schriftelijk vastgelegd welke maatregelen moeten worden genomen en op welke termijn dit moet zijn gebeurd.

De directie is verantwoordelijk voor de integere en onafhankelijke uitvoering van de evaluaties en risicoanalyses van het gehanteerde interne beloningsmodel.