

Beloningsbeleid (RI&E)

Beschrijving werkwijze

HANH is wettelijk verplicht een beheerst beloningsbeleid te voeren en te openbaren. Daarin moeten de risicofactoren van beloning worden geïnventariseerd en geëvalueerd. De aanwezigheid van een risicofactor wil niet zeggen er een risico is op een onzorgvuldige behandeling, maar wel dat de kans hierop bestaat als de risicofactor niet goed wordt beheerst.

Een te prestatiegericht beloningsbeleid kan ten koste gaan van het klantbelang en van de kwaliteit van onze dienstverlening. In dit document vatten wij de resultaten samen van onze risico-inventarisatie en -evaluatie gericht op het beloningsbeleid.

Het beloningsbeleid wordt vastgesteld door de beleidsbepaler.

Procesbeschrijving

Het proces van de risico-inventarisatie en -evaluatie is als volgt:

- Procesbeschrijving
- Werkwijze (zie hiervoor)
- Beschrijving huidig beloningsbeleid;
- Analyse van eventuele risico's die indruisen tegen zorgvuldige behandeling van klanten;
- Maatregelen nieuw beloningsbeleid om evt. risico's te vermijden of te beperken;
- Openbaarmaking van het beleid.

Beschrijving huidig beloningsbeleid (risico-inventarisatie)

Variabele looncomponent voor werknemers met klantverantwoordelijkheid

Enkele adviseurs in loondienst kunnen op basis van hun arbeidsvoorwaarden bij HANH een variabele vergoeding ontvangen over de advies- en bemiddelingsomzet waarvoor zij als adviseur verantwoordelijkheid dragen. De vergoeding is niet product-gerelateerd, zodat een objectieve vergelijking is gewaarborgd. Over doorlopende provisies, voortvloeiend uit verzekeringen, wordt geen vergoeding betaald.

A. Hoogte van het variabel inkomen

Een gedeelte van het salaris van personeel bestaat bij een aantal adviseurs uit een variabele looncomponent. Het deel van de advieskosten dat toekomt aan het personeel verschilt per medewerker. De verhouding variabel/vast wordt hoger (meer variabel t.o.v. vast) als een medewerker meer omzet genereert. Er is hiervoor een staffel die oploopt tot 10%.

In dit document wordt geen openbaarheid gegeven aan de hoogte van de staffel zelf.

Hypotheek Advies Noord Holland

Postbus 1271 • 1500 AG Zaandam • www.hanh.nl • info@hanh.nl
Onderdeel van Verzekeringsadviescentrum Zaanstad BV • kvk 3501 9444 • BTW: NL 8057 78 809 B01
Betalingen: IBAN NL48ABNA0815540485 • AFM: 12015721

Bezoekadres • Peperstraat 92 • 1502 AK Zaandam • tel. 075 – 670 55 66

B. Achtergrond van het variabel inkomen

De reden dat er met bovenstaande variabele looncomponent wordt gewerkt is uitsluitend om de werkgeversrisico's binnen HANH beheersbaar te houden. Bij ziekte maakt een werknemer geen omzet en heeft hij uitsluitend recht op het basissalaris. Commerciële prestatie binnen een commercieel bedrijf altijd een belangrijke factor maar is binnen HANH niet de belangrijkste.

C. Lange termijn-resultaten en beloning op basis van behaalde bedrijfsdoelen

Door de werknemer in het verleden gerealiseerde omzet is voorts geen uitdrukkelijke cq. beslissende factor voor het in aanmerking komen voor een salarisverhoging, omdat in het salaris reeds een van de omzet afhankelijke variabele component aanwezig is. Er worden geen schriftelijke commerciële lange termijn-resultaten meegenomen in de beloning. Er worden geen commerciële bedrijfsdoelen gesteld voor de beloning van een individuele medewerker (er is bijvoorbeeld geen winstdeling).

D. Niet-financiële prestatiecriteria

Er zijn naast financiële geen schriftelijke niet-financiële prestatiecriteria, in de praktijk wordt echter wel individueel getoetst op prestatie. Hiervoor is bewust gekozen om de aanpak van kwaliteit te verpersoonlijken.

E. Redelijkheidstoets

Een redelijkheidstoets ten aanzien van het variabele inkomen vindt voortdurend plaats door kwaliteitsbewaking (zie genomen maatregelen).

F. Correcties door risico's

Er zijn geen terugboekrisico's zodat de variabele beloning niet wordt gecorrigeerd.

G. Samenvatting van de risico's op onzorgvuldige klantbehandeling

De conclusie is dat een adviseur er belang bij heeft om meer omzet te genereren. Het risico op onzorgvuldige klantbehandeling is daardoor aanwezig.

H. Beheersmaatregelen

HANH heeft diverse beheersmaatregelen toegepast die de risico's van een variabele beloning beperken. Hieronder valt onder andere het beheren van een compliance procedure. De beheersmaatregelen worden niet publiekelijk gedeeld en zijn daarom niet aanwezig in deze versie van het beheerst beloningsbeleid.

Werknemers zonder klantverantwoordelijkheid

Deze categorie werknemers ontvangen uitsluitend een vaste vergoeding en hun beloning is uitsluitend afhankelijk van opleidingsniveau, verantwoordelijkheid en kwaliteit, zodat hiervoor geen risico-evaluatie hoeft te worden verricht.

Freelance adviseurs

A. Hoogte van het variabel inkomen

Freelance adviseurs (die vaak werkzaam zijn bij de nevenvestigingen) factureren een deel van de advies- en bemiddelingskosten, zoals HANH die aan de klanten factureert, door aan HANH. Het deel van de advies- en bemiddelingskosten dat de freelance adviseur niet aan HANH factureert, bedraagt tussen de 20% en de 30%. In een uitzonderingsgeval wordt van dit percentage wel eens na overleg met de beleidsbepaler van afgeweken. Dit percentage komt toe aan HANH als vergoeding voor overhead en voor zover die kosten zijn gedekt, als winst. De overhead bestaat uit kosten voor faciliteiten (ICT, internet, software, kosten voor communicatie) en personeel. De freelance adviseur draagt zelf een commercieel risico en draagt zelf alle kantoorlasten.

B. Achtergrond van de uitsluitend Prestatiegerichte beloning en de samenwerkingsvorm

De beloningswijze voor de freelancers is ingericht zoals beschreven, omdat het samenwerkingsverband bij een uitsluitend vaste vergoeding arbeidsrechtelijk en fiscaal gekwalificeerd zou worden als een verkapt loondienstverband. Freelancers moeten zelfstandig een commercieel risico leiden. Deze juridische eis aan de inrichting van het samenwerkingsverband staat haaks op het provisieverbod en daarom zijn de risico's voor deze werkwijze zeer zorgvuldig in kaart gebracht. Kenmerk van de samenwerking is vooral het delen van kennis en ervaring en het realiseren van het beste advies aan de klant, mede door schaalvoordelen te realiseren.

C. Lange termijn-resultaten en beloning op basis van behaalde bedrijfsdoelen

Door de freelancer in het verleden gerealiseerde omzet is voorts geen uitdrukkelijke cq. beslissende factor voor het in aanmerking komen voor een beloningsverhoging. Er worden geen beschreven lange termijn-resultaten meegenomen in de beloning. Er worden geen bedrijfsdoelen gesteld voor de beloning van een individuele medewerker vanwege het onder A) genoemde.

D. Niet-financiële prestatiecriteria

Er zijn naast financiële ook niet-financiële prestatiecriteria, namelijk dat de freelance adviseur er contractueel voor verantwoordelijk is dat het dossier voldoet aan de bij wet gestelde eisen. Dit is een criterium op zich en een eis die wij ook aan een freelancers kunnen stellen. Voldoen dossiers niet aan die eisen, dan heeft HANH het recht om de betaling op te schorten tot aan alle verplichtingen is voldaan. In de praktijk gebeurt dit na een dossiercontrole ook wel eens. Blijkt dat dossiers van een specifieke adviseur vaker niet compliant zijn, dan vindt ook vaker een periodieke controle plaats.

E. Redelijkheidstoets

Een redelijkheidstoets ten aanzien van de uitbetaling van de facturen van freelancers vindt voortdurend plaats door kwaliteitsbewaking voor uitbetaling.

F. Correcties door risico's

Er zijn geen terugboekrisico's zodat beloningen niet worden gecorrigeerd.

G. Samenvatting van de risico's op onzorgvuldige klantbehandeling

De conclusie is dat een freelance adviseur er belang bij heeft om meer omzet te genereren. Het risico op onzorgvuldige klantbehandeling is daardoor aanwezig.

H. Beheersmaatregelen

HANH heeft diverse beheersmaatregelen toegepast die de risico's van een variabele beloning beperken. Hieronder valt onder andere het beheren van een compliance procedure. De beheersmaatregelen worden niet publiekelijk gedeeld en zijn daarom niet aanwezig in deze versie van het beheerst beloningsbeleid.