

## Beschrijving beheerst beloningsbeleid

### Vast deel salaris Teer Hypotheken

#### **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 langere 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 internetsite communiceren wij in grote lijnen hoe onze medewerkers worden beloond.

#### **Beloning medewerkers**

Onze medewerkers ontvangen een vast salaris en geen variabele beloning die afhankelijk is van bepaalde prestaties en ook geen winstafhankelijke uitkering. Uit onze risico analyse zijn daarom geen mogelijk negatieve prikkels naar voren gekomen die voortkomen uit de wijze van beloning.

De wijze van beloning van onze medewerkers verschilt per functie en is afhankelijk en leeftijd.

De beloning van onze medewerkers 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.
2. De medewerker kan een vergoeding ontvangen voor: reiskosten, telefoonkosten en opleidingskosten.
3. Eventueel kan een medewerker een auto van de zaak worden toegewezen.

Voor Teer Hypotheken is artikel 1:120 lid 2 niet van toepassing omdat medewerkers geen (totale) beloning ontvangen van 1 miljoen euro of meer.

#### **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, tenzij dit het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever;
- b. ernstig verwijtbaar handelen of nalaten in de vervulling van zijn functie door de in de aanhef bedoelde natuurlijk persoon; of
- 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 dan 100% bedraagt van de vaste beloning op jaarbasis.

3. Het tweede lid is tot en met 1 juli 2015 niet van toepassing op aan personen die het dagelijks beleid van de onderneming bepalen, niet zijnde bestuurders van een bank of verzekeraar, uit te keren vertrekvergoedingen die voortvloeien uit een door de onderneming voorafgaande aan 1 januari 2015 aangegane verplichting.

### **Risico analyse wijze van beloning medewerkers en eigenaren/beleidsbepalers**

Teer Hypotheken heeft getoetst of er negatieve prikkels zijn door de wijze waarop wij onze medewerkers belonen. Doordat onze medewerkers een vast salaris krijgen en geen variabele component zijn er uit onze risico analyse geen negatieve prikkels naar voren gekomen die het gedrag van de medewerkers negatief kunnen beïnvloeden en het belang van onze klanten kan schaden en/of risico's voor Teer Hypotheken kan hebben (financieel en reputatie).

### **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:

- Teer Hypotheken voert richting klanten een beloningssysteem waarbij Teer Hypotheken betaald wordt door de klant op basis van 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.
- Jaarlijks houdt de leidinggevende een beoordelingsgesprek waarbij ook de afspraken en doelen worden beoordeeld en afspraken en doelen voor het volgende jaar worden gesteld. Halfjaarlijks wordt tussentijds een functioneringsgesprek gevoerd. Wij houden maand 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 geldt de verplichting dat eens per 18 maanden 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.

### **Vertaling naar beloningsbeleid van Teer Hypotheken**

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.