

Beheerst beloningsbeleid Teer Hypotheken B.V.

Inleiding

Dit document is opgesteld om aan alle belanghebbenden duidelijkheid te verschaffen en transparant te zijn over het beloningsbeleid van Teer Hypotheken B.V. (hierna: Teer).

Teer wil met dit verantwoorde en transparante beloningsbeleid allereerst het klantbelang dienen en voldoet hiermee aan de regels die de wetgever stelt.

Doel

Teer voert een beheerst beloningsbeleid conform de Wet op het financieel toezicht (Wft), Dat strookt met de bedrijfsstrategie, doelstellingen en langetermijnbelangen van de organisatie. Het doel van het beloningsbeleid van Teer is:

- Het stimuleren van het centraal stellen van de belangen van klanten op de lange termijn.
- Het voorkomen van onzorgvuldige klantbehandeling.
- Het binden en behouden van goed gekwalificeerde medewerkers en hen een eerlijke beloning te bieden die hen stimuleert zich te ontwikkelen en hun vaardigheden en competenties te vergroten.
- Het voorkomen van het maken van een onderscheid op basis van gender.
- Het voorkomen dat beleggingsproducten of producten met een beleggingscomponent worden afgesloten waarbij onvoldoende aandacht is voor de passendheid daarvan bij de klant.
- Het ondersteunen van een bedrijfseconomische en commercieel verantwoorde bedrijfsvoering.

Relevante wet- en regelgeving

Teer voert een beheerst beloningsbeleid dat in lijn is met de geldende wet- en regelgeving. Relevante bepalingen zijn onder meer opgenomen in de Wft en onderliggende regelgeving, waaronder het bonusplafond van maximaal 20% van de vaste beloning en de verplichting dat variabele beloning voor ten minste 50% gebaseerd wordt op niet-financiële kwaliteitscriteria.

Beloningsstructuur voor werknemers

Loon voor werknemers

Onze medewerkers ontvangen een vast salaris.

Indien medewerkers meer uren werken dan contractueel is vastgelegd, is sprake van overuren. Deze overuren worden omgezet in tijd voor tijd. Daarnaast ontvangen sommige medewerkers ten behoeve van hun functie een leaseauto dan wel een leasevergoeding.

Variabele beloning

Voor commerciële functies **kan** een variabele beloning worden opgenomen in de beloningsstructuur.

Hierbij geldt:

- De variabele beloning bedraagt maximaal 20% van de vaste beloning op jaarbasis (bonusplafond conform artikel 1:121 Wft).
- De variabele beloning wordt voor 50% gebaseerd op commerciële doelstellingen en voor 50% op niet-financiële kwaliteitscriteria, gericht op onder meer kwaliteit van dienstverlening, zorgvuldige klantbediening en naleving van wet- en regelgeving.
- Om een “alles-of-niets”-effect te voorkomen en onwenselijke prikkels te vermijden, wordt waar mogelijk op maand- of kwartaalbasis afgerekend.
- De algemene beoordeling van de medewerker omvat expliciet naleving van interne procedures, klanttevredenheid, complianceresultaten en het zorgvuldig vastleggen van advies- en bemiddelingsdossiers.
- Indien blijkt dat de variabele beloning heeft geleid tot onzorgvuldig handelen of overtreding van wet- en regelgeving, kan deze worden aangepast of ingetrokken.

Artikel 1:120 lid 2 van de Wft is op onze onderneming niet van toepassing.