Zorgeloosch.

Doel van ons beloningsbeleid
Ons beloningsbeleid sluit aan bij de bedrijfsvoering van Zorgeloosch. Wij vinden het belangrijk goed gekwalificeerde medewerkers aan te trekken en te behouden. Hierbij ligt de focus op de belangen van onze klant en onze onderneming op lange termijn. Wij sturen onze medewerkers aan op integer, zorgvuldig en klantgericht handelen. Hierbij staat kwaliteit voorop. Onze adviezen voldoen aan de Leidraad Hypotheekadvisering van de AFM. Uitgangspunt is een verantwoorde financiering voor de klant met onder andere aandacht voor duurzaamheid en relatiebeëindiging.

Voor wie geldt het beloningsbeleid? Ons beheerst beloningsbeleid geldt voor het gehele personeel. Dit hebben wij geborgd in ons personeelsbeleid. Het maximumsalaris is lager dan de Balkenende−norm.

De uitgangspunten van ons beloningsbeleid
− Klantbelang centraal
− Jaarlijks houdt de leidinggevende Plannings−, Coaching− en Beoordelingsgesprekken
− Marktconform salarishuis
− Maatschappelijk verantwoord / gerechtvaardigd
− Lange termijn doelstelling Transparant en eenvoudig
− Voldoen aan wet− en regelgeving
− Maximum variabele beloning
- Vakbekwaamheid/deskundigheid

De volgende beloningsvormen komen voor binnen Zorgeloosch
− Vast salaris. Inschaling is onder andere afhankelijk van diplomabezit en relevante werkervaring. Jaarlijks kan een loonsverhoging plaatsvinden.
− Variabele eindejaarsuitkering Financieel Adviseurs
− Reiskostenvergoeding en/of thuiswerkvergoeding binnen de fiscaal toegestane mogelijkheden.
− Auto van de zaak. Aan een aantal medewerkers kan een auto van de zaak worden toegewezen door de directie. Dit is functie gebonden.
− Zorgeloosch stimuleert een actief opleidingsklimaat en biedt hiervoor een studieregeling en een persoonlijk ontwikkelbudget.

Passende verhouding vaste en variabele beloning
De variabele beloning is nooit meer dan 20% van de totale vaste beloning van de betreffende medewerker op jaarbasis. De niet−financiële doelstellingen wegen hierbij altijd voor tenminste 50%. Dit komt overeen met de wet− en regelgeving die hiervoor geldt. In 2025 is er totaal € 89.175,− aan variabele beloning uitgekeerd. Dit bedrag is verdeeld over 10 Financieel Adviseurs, waarbij niet iedere adviseur een (volledige) variabele eindejaarsuitkering heeft ontvangen. Onze financieel adviseurs leveren een cruciale bijdrage aan de klanttevredenheid, een financieel gezonde organisatie en het werken conform wet− en regelgeving. De variabele eindejaarsuitkering is langs deze drie gelijkwaardige pijlers opgebouwd. Dit om te voorkomen dat onze medewerkers door beloning geprikkeld worden om het belang van de klant uit het oog te verliezen. Uitgangspunt hierbij is dat de adviseur handelt in het belang van de klant en onze zorgplicht nakomt. Sturing op kwaliteit van de dienstverlening volgens de hogere keurmerkeisen dan uitsluitend de Wft is een belangrijk onderdeel.