

## Beheerst beloningsbeleid DRC-Groep

Bij de dienstverlening door DRC-Groep staat u als klant centraal. U mag van ons verwachten dat onze medewerkers vakbekwaam zijn en te allen tijde integer zullen handelen. Mede daarom zijn wij transparant over ons beloningsbeleid. Hieronder staat omschreven welke vormen van beloning er binnen DRC-Groep worden gehanteerd en hoe wij voorkomen dat deze beloningsvormen een negatief effect hebben op zorgvuldige klantbehandeling.

### Risicoanalyse

De medewerkers van DRC-Groep werken allemaal op basis van een vast salaris. Daarnaast ontvangen de medewerkers die belast zijn met de administratieve afwikkeling van de zgn. complexe dossiers (hypotheken, levensverzekeringen enz.) een variabele vergoeding die wordt uitgedrukt in een percentage van de gerealiseerde (gefactureerde) omzet.

De hoogte van het vaste salaris wordt bepaald door de functie, ervaring en vakbekwaamheid. Medewerkers komen uitsluitend in aanmerking voor salarisverhoging als zij blijvend voldoen aan de vakbekwaamheidseisen en de uitvoering van de werkzaamheden minimaal met 'goed' wordt beoordeeld.

De medewerkers die naast het vaste salaris tevens een variabele vergoeding ontvangen, hebben geen invloed op de gerealiseerde omzet. Zij ontvangen deze vergoeding uitsluitend indien aan alle hieronder genoemde voorwaarden is voldaan:

- Er is sprake van groei in de portefeuille van DRC-Groep
- Het bedrijfsresultaat van DRC-Groep is positief
- De medewerker voldoet aan alle vakbekwaamheidseisen die de WFT aan zijn functie stelt
- De dossiervorming voldoet aan alle wettelijke eisen en de kwaliteitseisen van DRC-Groep.

De maximale beloning is gemaximeerd op 20% van het vaste salaris.

### Doelstelling

Het doel van het beloningsbeleid van DRC-Groep is gericht op kwaliteit en klanttevredenheid. Het beloningsbeleid geldt voor alle medewerkers. Medewerkers die invloed hebben op de hoogte van de omzet ontvangen geen variabele beloning terwijl medewerkers die een variabele beloning ontvangen geen invloed hebben op de hoogte van de omzet. Op deze manier wordt onzorgvuldig handelen voorkomen en worden medewerkers gestimuleerd om de juiste kwaliteit van dienstverlening na te streven.

### Verantwoordelijkheid en vastlegging

De directie van DRC-Groep is verantwoordelijk voor het beloningsbeleid en de uitvoering & controle van de hiermee gepaard gaande bepalingen. Daarnaast zorgt zij ervoor dat het beloningsbeleid is vastgelegd in de arbeidsovereenkomst en voor zover nodig en vereist wordt geïmplementeerd in de diverse procedures binnen de organisatie.

### Procedures en maatregelen

De werkzaamheden en in het bijzonder de lopende dossiers worden minimaal eenmaal per week, maar in de praktijk vaak dagelijks, besproken en geëvalueerd zodat direct kan worden bijgestuurd. Als er geconstateerd wordt dat er sprake is van onzorgvuldige klantbehandeling of onzorgvuldig handelen in het algemeen, dan worden er direct maatregelen genomen. Deze maatregelen zullen er altijd op gericht zijn om ervoor te zorgen dat de dienstverlening (weer of alsnog) voldoet aan de hoge kwaliteitseisen van DRC-Groep.

### Openbaarmaking

De procedure beheerst beloningsbeleid wordt gepubliceerd op de website van DRC-Groep.

Versie 2018-01