

Beschrijving beheerst beloningsbeleid

AFM

Een beheerst beloningsbeleid zorgt ervoor dat medewerkers geen prikkels ervaren die een zorgvuldige klantbehandeling in de weg staan. Het gevoerde en schriftelijk vastgelegde beloningsbeleid is van invloed op het gedrag van medewerkers. Daarmee beïnvloedt het beloningsbeleid ook de mate waarin medewerkers gedrag laten zien dat in het belang is van de klant. Dit maakt het een belangrijk onderwerp voor de AFM.

Waar moeten financiële ondernemingen aan voldoen?

Financiële ondernemingen moeten een beheerst beloningsbeleid hanteren. Het doel is om perverse prikkels voorkomen die kunnen leiden tot ongewenste en onverantwoorde risico's voor de (soliditeit van de) onderneming of tot het niet centraal stellen van het klantbelang.

De regels voor een beheerst beloningsbeleid, die staan in de Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen (Wbfo, hoofdstuk 1.7 van de Wft), gelden voor alle natuurlijke personen die werken voor of onder verantwoordelijkheid van een financiële onderneming met zetel in Nederland.

Waarom regels met betrekking tot het beloningsbeleid?

Beloning van medewerkers bij financiële ondernemingen kunnen leiden tot prikkels waar het klantbelang niet bij gebaat is. Een zorgvuldige behandeling van klanten moet voorop staan en daarom is het belangrijk dat financiële ondernemingen inventariseren wat de financiële en niet-financiële risico's zijn. Ondernemingen moeten deze risico's beheersen om perverse prikkels te voorkomen. Het uitvoeren van een risicoanalyse en het nemen van passende maatregelen zijn daar een onderdeel van.

Bewust belonen en waarderen

Het gedrag van medewerkers wordt niet alleen beïnvloed door het salarisstrookje dat zij ontvangen, het gaat ook om niet-financiële prikkels zoals de waardering die wordt 'uitgedeeld' door (top)managers in de vorm van complimenten, status en betrokkenheid bij interessante projecten. De AFM heeft onderzoek uitgevoerd naar de invloed van aansturing op het gedrag van medewerkers heeft de AFM. Het is belangrijk dat (top)managers zich ervan bewust zijn wat de wijze van aansturing doet met het gedrag en de motivatie van medewerkers. En dat verantwoorde én perverse prikkels dus gelegen kunnen zijn in zowel belonen als waarderen.

Voorbeelden van belonings- en waarderingsprijkkels

Voorbeelden van beloningsprijkkels waar ongewenste effecten vanuit kunnen gaan zijn:

- Een adviseur krijgt een bonus voor elke klant die een krediet afsluit
- De best verkopende medewerkers verdienen een 'weekendje weg' als zij de hoogste omzet ten opzichte van hun collega's behalen
- Een ingehuurd freelancer wordt betaald voor iedere klant die hij adviseert en waaraan hij een financieel product verkoopt

Voorbeelden van waarderingsprijkkels waar ongewenste effecten vanuit kunnen gaan zijn:

- Onrealistische doelen en hoge targetdruk wat leidt tot werkstress en het 'afsnijden van bochten' door medewerkers
- Een leidinggevende beoordeelt medewerkers op een oneerlijke wijze en trekt sommige medewerkers voor
- De directie spreekt alleen lof uit voor activiteiten die zien op productie en omzet

Schriftelijk vastleggen van beloningsbeleid

Financiële ondernemingen moeten beschikken over een schriftelijk vastgelegd beheerst beloningsbeleid dat van toepassing is op alle medewerkers. Deze verplichting geldt ongeacht de wijze waarop het beloningsbeleid is vormgegeven. Deze geldt dus ook voor ondernemingen met medewerkers, inclusief directieleden en bestuurders, met een 100% vast salaris.

De beschrijving van het beloningsbeleid moet aansluiten bij de omvang van de onderneming. Hierbij geldt de stelregel: hoe complexer of groter de onderneming, des te uitgebreider de beschrijving. Ook mag de beschrijving geen onjuist beeld geven van de beloningspraktijk van de onderneming.

Wanneer hoeft u geen beloningsbeleid op te stellen?

Een financiële onderneming hoeft geen beloningsbeleid op te stellen als de onderneming geen personeel in dienst heeft en ook niet als de bestuurder van de onderneming niet in loondienst is. Dat is bijvoorbeeld het geval wanneer een financieel dienstverlener alleen werkt.

Wat moet er in het beloningsbeleid staan?

Een beheerst beloningsbeleid omvat beloningen in de ruimste zin van het woord (zoals variabel, vast, promotie, auto, pensioen, cursussen). Ook de criteria voor het toekennen van beloningen, zoals functieprofielen, prestatiecriteria en resultaatafspraken, en het meten en beoordelen van die criteria vallen eronder. In het beloningsbeleid moet u in elk geval aandacht besteden aan de verhouding tussen de vaste en variabele beloningen, de samenstelling van de variabele beloning en de criteria voor toekenning van de beloning.

De volgende elementen moeten in ieder geval meegenomen worden in de beschrijving:

- het aantal personen dat variabel beloond wordt en het bedrijfsonderdeel waar zij werken
- het aantal personen dat een totale jaarlijkse beloning van €1 miljoen of meer heeft ontvangen

Welke medewerkers vallen onder het beloningsbeleid van de onderneming?

De regels over een beheerst beloningsbeleid gelden voor alle natuurlijke personen die werkzaamheden verrichten voor de onderneming of onder verantwoordelijkheid van deze onderneming vallen. Het gaat dus niet alleen om medewerkers met een (vaste) dienstbetrekking, maar om alle personen die onder verantwoordelijkheid van de financiële onderneming werken, zoals ingehuurde uitzendkrachten of freelancers.

Daarnaast maakt het niet uit welke functies die personen vervullen. Alle functies in een organisatie vallen onder de reikwijdte van de wet. De wet is dus niet beperkt tot de functies waarin personen zich daadwerkelijk bezighouden met het verlenen van financiële diensten. Ook voor bijvoorbeeld secretaresses of medewerkers van een ICT-afdeling geldt de verplichting een beheerst beloningsbeleid op te stellen en te voeren.

Wanneer een financiële onderneming deel uitmaakt van een groep, kan het zo zijn dat de regels ook van toepassing zijn op de groep van ondernemingen waarbinnen de onderneming zich bevindt of op eventuele dochterondernemingen.

Wanneer moet u het beloningsbeleid openbaar maken?

Als de onderneming een jaarverslag publiceert, moet de beschrijving van het beheerst beloningsbeleid daarin opgenomen zijn. Als de financiële onderneming een website heeft, moet de beschrijving ook openbaar gemaakt zijn op de website.

Het doel van openbaarmaking is transparantie. Zo is voor de klant duidelijk hoe uw medewerkers worden beloond en hoe u ervoor zorgt dat de risico's op onzorgvuldige klantbehandeling worden beheerst.

De openbaarmaking moet aansluiten bij de omvang van de onderneming. Dit betekent dat het voor kleinere ondernemingen in de vorm van een samenvatting mag. Het uitgangspunt hierbij is: hoe complexer of groter de onderneming, des te uitgebreider de beschrijving. Ook mag de beschrijving geen onjuist beeld geven van de beloningspraktijk van de onderneming.

Beheerst beloningsbeleid J. Bakker Assurantiën BV

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. Het beloningsbeleid maakt deel uit van onze bedrijfsprocessen.

Beloning medewerkers

Onze medewerkers ontvangen een vast, marktconform 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 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. Opleidingskosten voor overeengekomen opleidingen worden door werkgever voldaan.
3. Onkostenvergoeding. De medewerkers ontvangen eventueel een reiskostenvergoeding binnen fiscaal toegestane mogelijkheden. Ook bestaan er mogelijke vergoedingen voorzakelijke telefoonkosten en of studiekosten.

Jaarlijks houdt de leidinggevende een functionerings- en beoordelingsgesprek. Er worden afspraken en doelen besproken.

Artikel 1:120 lid 2 is niet van toepassing omdat onze medewerkers geen (totale) beloning ontvangen van 1 miljoen euro of meer.

Risico analyse wijze van beloning en eigenaren/beleidsbepalers.

J. Bakker Assurantiën BV 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 ons kan hebben (financieel en reputatie).

Risico beheersing

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:

- Wij voeren richting klanten een beloningssysteem waarbij wij (bij complexe producten) betaald wordt door de klant op basis van uurtarief of 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. Alleen bij producten met een kleine financiële impact, zoals schadeverzekeringen, en bij consumptief krediet waar de wetgever dit verplicht stelt, ontvangen wij provisie van de aanbieder.
- Jaarlijks houdt de directie 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 elke 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.

Conclusie

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.