

Beheerst beloningsbeleid

BEHEERST BELONINGSBELEID

Beheerst beloningsbeleid is belangrijk bij het streven naar een bedrijfscultuur waarbij het klantbelang centraal staat. Als toezichthouder ziet de AFM erop toe dat van het beloningsbeleid van financiële ondernemingen geen perverse prikkels uitgaan.

Om uitvoering te geven aan beheerst beloningsbeleid hebben wij een procedure opgesteld die dit moet waarborgen. Daarnaast monitoren we jaarlijks (middels de Procesbeschrijving Beheerst Beloningsbeleid) of de werkelijkheid nog in overeenstemming is met het gewenste beheerst beloningsbeleid.

Om tot dit beheerst beloningsbeleid te komen stelt de AFM een stappenplan voor. De omschrijving van het door ons toegepaste stappenplan met daarbij de noodzakelijke analyse, vastlegging en procedures vindt u in dit document.

Inhoudsopgave:

1. Risicoanalyse
2. Schriftelijke vastlegging van het beleid
3. Maatregelen en procedures ter voorkoming van de risico's
4. Openbaarmaking van hetbeleid

1. Risicoanalyse

Welke beloningscomponenten komen voor binnen onze onderneming?

1. Directie

De beloning van de directie bestaat uit een marktconform salaris, een auto van de zaak, een onkostenvergoeding en eventueel een dividenduitkering.

2. Personeel in dienst van Finova Nederland BV

Personeel ontvangt een vast salaris: deze beloning is marktconform. Inschaling is o.a. afhankelijk van leeftijd, kennis en ervaring. Jaarlijks ontvangt men 8% vakantietoeslag en wordt een dertiende maand uitgekeerd. Jaarlijks kan een (periodieke) loonsverhoging plaatsvinden.

Onkostenvergoeding: de medewerkers ontvangen een reiskostenvergoeding binnen fiscaal toegestane mogelijkheden. Ook bestaan er vergoedingen voor onkosten, zakelijke telefoonkosten en studiekosten. Hiervoor is een akkoord nodig van de directie.

3. Adviseurs werkzaam bij aangesloten instellingen

Van alle inkomsten draagt ieder aangesloten financieel advieskantoor een deel af aan de centrale organisatie ter dekking van onder meer de werkzaamheden in het kader van de adviescontrole en bemiddeling. Voor de gehele organisatie geldt dat het klantbelang te allen tijde voorop staat. De centrale organisatie ziet toe op integer en klantgericht handelen van de aangesloten financieel advieskantoren en controleert ieder advies op passendheid.

Hoe zit de variabele beloning in elkaar?

Binnen de centrale organisatie en aan medewerkers van Finova Nederland BV worden er geen variabele beloningen uitbetaald. De beloning van adviseurs werkzaam bij de aangesloten instellingen loopt via de centrale organisatie waardoor deze op passendheid gecontroleerd kan worden. Na goedkeuring wordt deze onder inhouding, zoals onder 3 hierboven beschreven, naar de rekening van de aangesloten instelling overgemaakt.

Worden de adviezen op passendheid (steekproefsgewijs) getoetst?

De beloning wordt door de centrale organisatie bij ieder advies gecontroleerd en besproken met de beleidsbepaler die verantwoordelijk is voor de aanvraag en administratieve afwikkeling en hiertoe ook bevoegd is.

Zijn er andere beheersmaatregelen die onzorgvuldige klantbehandeling kunnen voorkomen?

Voor alle financieel complexe adviezen is een inventarisatie formulier dat actief wordt toegepast. Daarnaast hebben alle aangesloten instellingen onze code van integriteit ondertekend en de bijbehorende eed afgelegd. De toepassing van deze gedragscode wordt ook nageleefd.

Zijn er binnen de onderneming typen functies die meer risico's met zich mee brengen?

Een aangesloten instelling brengt mogelijk meer risico's met zich mee. Maar door alle genoemde maatregelen en processen die hierboven zijn genoemd, trachten we dit risico zoveel mogelijk te beperken.

2. Schriftelijke vastlegging van het beleid

Elke financiële dienstverlener moet beschikken over een beheerst beloningsbeleid. Het beleid moet schriftelijk worden vastgelegd en vervolgens actueel worden gehouden. Dit beleid moet voorkomen dat de manier van belonen van onze medewerkers leidt tot onzorgvuldige klantbehandeling. Het beloningsbeleid en de regels die ervoor gelden zijn van toepassing op alle medewerkers, inclusief bestuurders. Een beloningsbeleid kan pas beheerst zijn als in het beleid voldoende beheersmaatregelen tegenover de prikkels zijn genomen.

Tegenover risico's op onzorgvuldige klantbehandeling moeten beheersmaatregelen worden genomen. Hoe meer risico, hoe intensiever de maatregelen moeten zijn om daadwerkelijke onzorgvuldige klantbehandeling tegen te gaan. Als deze toch dreigt plaats te vinden, moet tijdig worden ingegrepen.

Het doel van het beloningsbeleid

Ons beloningsbeleid is in eerste instantie gericht op het bevorderen, aantrekken en behouden van goede gekwalificeerde medewerkers. Dit alles binnen een beheerste en integere bedrijfsvoering en gericht op de lange termijn. Dit betekent o.a. dat we waar mogelijk zullen voorkomen dat medewerkers door de beloningen geprikkeld worden tot onzorgvuldig behandelen van de klant en niet nakomen van onze zorgplicht.

Daarnaast willen we met ons beloningsbeleid de focus leggen op de belangen van onze klanten en onderneming op de langere termijn. Met dit beloningsbeleid stimuleren wij dat alle werkzaamheden plaatsvinden in het belang van de relatie en beschouwen wij het als onwenselijk dat er adviezen gegeven zouden worden om alleen de omzet dan wel het inkomen te verhogen. Ook zal een gezonde, stimulerende werking uit moeten gaan van het gehanteerde beloningsbeleid. Het beloningsbeleid maakt onderdeel uit van het personeelsbeleid.

Uitgangspunten beloningsbeleid

Bij het opstellen van het beloningsbeleid zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- Marktconforme beloning, met het oog op het aantrekken en behouden van goed gekwalificeerde medewerkers
- Maatschappelijk verantwoorde en/of gerechtvaardigde beloning
- Klantbelang staat centraal
- Lange termijn doelstellingen
- Transparant en eenvoudig
- Voldoen aan wet- en regelgeving
- Adviseur geeft te allen tijde passend advies

Waaruit bestaat de beloning?

De beloning bestaat voor de aangesloten instellingen uit een vast percentage van de verdiende omzet. Voor de overige medewerkers wordt verwezen naar 1.1 en 1.2 hiervoor.

De passendheid van het beleid binnen de bedrijfsvoering van de onderneming

Het beloningsbeleid sluit aan bij de gedragseisen die de onderneming heeft opgesteld. De samenwerkingsovereenkomsten zijn in lijn met het beloningsbeleid en het doel en het beloningsbeleid keert jaarlijks terug in de jaarlijkse evaluatie met de aangesloten instellingen.

Voor wie geldt het beleid?

Het Beheerst Beloningsbeleid is van toepassing voor alle werkzame personen binnen de holding, de centrale organisatie en de aangesloten instellingen die binnen hun vakgebied mogen en kunnen adviseren.

Wie is verantwoordelijk voor het opstellen, toepassen en evalueren van het beloningsbeleid?

De directie is ervoor verantwoordelijk dat het beleid dynamisch is en op gezette tijden geëvalueerd en zo nodig aangepast wordt. Ons bedrijf kiest er al langere tijd voor om het beloningsbeleid zoals nu is vastgelegd uit te voeren. Het beloningsbeleid zal indien nodig geëvalueerd worden. Dit gebeurt bijvoorbeeld in geval van overname van andere bedrijven, wijzigende wet- en regelgeving of een forse maatschappelijke discussie voor wat betreft beloningen.

3. Maatregelen en procedures ter voorkoming van de risico's

Procedures die we volgen en maatregelen die we kunnen treffen bestaan onder andere uit:

- Vierogenprincipe
- Toepassen en controleren van het gebruik van checklists
- Individuele gesprekken met medewerkers
- Inhouding van de vergoeding
- Schorsing of beëindiging van de samenwerking

Dit is in het separate document 'Procesbeschrijving Beheerst Beloningsbeleid' vastgelegd.

4. Openbaarmaking

Op onze website (www.finova.nl) is onze 'Procesbeschrijving Beheerst Beloningsbeleid' te downloaden. Verder is in onze dienstenwijzer een beknopte samenvatting van dit beheerste beloningsbeleid opgenomen. Ook de dienstenwijzer is op onze website te vinden. De stukken behorende bij het Beheerst Beloningsbeleid worden centraal samengebracht.

Deze stukken liggen ter inzage gereed voor de toezichthouder