

Aanscherping toezicht op beloningsbeleid financiële ondernemingen

AFM (Autoriteit Financiële Markten) en DNB (De Nederlandse Bank) hebben het toezicht op het beloningsbeleid voor financiële ondernemingen aangescherpt. Voor de AFM krijgt dit zijn weerslag in het besluit beheerst beloningsbeleid dat op 1 januari 2011 in werking treedt. De AFM zal er vanaf 1 januari 2011 op toezien dat financiële ondernemingen een beheerst beloningsbeleid voeren. Van een beheerst beloningsbeleid gaan geen prikkels uit die kunnen leiden tot het nemen van onverantwoorde risico's en onzorgvuldige behandeling van klanten.

Wat is het verband tussen zorgvuldige klantbehandeling en beloningsbeleid?

Het belangrijkste uitgangspunt voor financiële ondernemingen bij een beheerst beloningsbeleid is dat er geen prikkels van mogen uitgaan die kunnen leiden tot onzorgvuldige behandeling van klanten. Zorgvuldige behandeling van klanten moet daarom een plaats krijgen in het beloningsbeleid. Het gedrag van medewerkers moet gericht zijn op het goed invulling geven aan het klantbelang. Een financiële onderneming kan de medewerkers hier op sturen.

Op welke manier wordt zorgvuldige klantbehandeling meegenomen in het beloningsbeleid?

Het gaat erom dat bij de gemaakte afspraken ook wordt gekeken naar aspecten als de kwaliteit van de advisering. Financiële ondernemingen zullen zelf de kwaliteit van de advisering moeten controleren én hun medewerkers hier op moeten aansturen en voor belonen. Dit betekent dat de zorgvuldige behandeling van klanten terug moet komen in functieprofielen en prestatieafspraken. Medewerkers moeten hier ook op worden beoordeeld.

De principes voor beheerst beloningsbeleid zijn gericht op alle bestuurders en medewerkers wier beloning voor een significant deel bestaat of kan bestaan uit een variabel deel. Geen financiële onderneming is gelijk in aard en omvang, en het ligt dan ook in de lijn der verwachting dat de invulling van de principes per onderneming kan verschillen.

De principes hebben betrekking op drie niveau's in het beloningsbeleid. Het eerste niveau betreft de uitgangspunten. Het beloningsbeleid van een financiële onderneming dient de integriteit en soliditeit van de onderneming duurzaam te ondersteunen, en rekening te houden met de belangen van klanten en andere stakeholders. Het tweede niveau gaat over de governance van het beloningsbeleid. Het is van belang dat er bij de opzet, uitvoering en evaluatie van een beloningsbeleid voldoende aandacht bestaat voor eventuele ongewenste neveneffecten.

Het derde niveau betreft de vormgeving van variabele beloningsstructuren. Waar variabele beloningen substantieel kunnen zijn ten opzichte van het vaste salaris, is het van belang dat er voldoende maatregelen zijn ingebouwd om ongewenste prikkelwerking te voorkomen. Dit begint met het stellen van een passend maximum voor de variabele beloning ten opzichte van het vaste salaris. Welk maximum passend is, hangt onder meer af van de functie en van de mate waarin andere maatregelen kunnen worden ingebouwd om de ongewenste prikkelwerking tegen te gaan. Voorbeelden zijn een set meetbare prestatie-indicatoren waarin de belangen van alle stakeholders worden meegenomen, het corrigeren van commerciële prestaties voor genomen risico's, en het kijken naar prestaties over meerdere jaren.

(bron: website AFM november 2011)

Binnen Brandt Hypotheken en Assurantiën heeft een risico-evaluatie plaatsgevonden van het beloningsbeleid van de medewerkers en directie waarbij er geen risico's zijn geconstateerd die strijdig zouden kunnen zijn met het door de AFM en DNB vereiste beheerst beloningsbeleid. Als Keurmerk kantoor staan de belangen van onze relaties centraal en dienen van het beloningsbeleid geen negatieve prikkels uit te gaan die strijdig zouden kunnen zijn met het centraal zetten van onze klant. 'Treat your customer fairly' slaat niet alleen op de correcte invulling van de wensen van de klant maar ook op de beloning van ons kantoor die vooraf transparant is. Het salaris van de directie en medewerkers wordt gevormd door 12 maanden te vermeerderen met 8 procent vakantiegeld en een bedrijfsresultaat afhankelijke 13^e maand. Omdat er geen regeling is voor de uitbetaling van overuren en de adviseur veelal buiten kantooruren zijn werkzaamheden zal invullen is gekozen voor een mogelijke 13e maand.

Door de compactheid van het bedrijf zal alle productie van de adviseur direct door de directie voorafgaand aan de realisatie ervan op kwaliteit en passendheid worden beoordeeld. Door de verdergaande invulling van directe beloning binnen ons kantoor wordt het risico op misselling verder tegengegaan.

versie: maart 2015

