

# Beheerst beloningsbeleid

De AFM (Autoriteit Financiële Markten) en DNB (De Nederlandse Bank) hebben het toezicht op het beloningsbeleid van financiële ondernemingen. Dit is vastgelegd in het besluit Beheerst Beloningsbeleid dat het Ministerie van Financiën op 1 januari 2011 in werking heeft laten treden.

De AFM ziet er vanaf 1 januari 2011 op toe dat financiële ondernemingen een beheerst beloningsbeleid voeren. Vanuit een beheerst beloningsbeleid gaan geen prikkels uit die kunnen leiden tot het nemen van onverantwoorde risico's en onzorgvuldige behandeling van klanten.

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 langere termijn. Dit betekent onder andere dat wij waar mogelijk zullen voorkomen dat onze medewerkers door beloning(en) geprikkeld worden tot onzorgvuldig behandelen van onze klanten en niet nakomen van haar zorgplicht.

Daarnaast willen wij met ons beloningsbeleid de focus leggen op de belangen van onze klanten en ons bedrijf op de langere termijn. Ook zal een gezonde, stimulerende werking uit moeten gaan van het gehanteerde beloningsbeleid.

Het beloningsbeleid maakt deel uit van ons personeelsbeleid. Voor onze medewerkers willen wij een integere en betrokken werkgever zijn.

1. Aan een beheerst beloningsbeleid liggen twee principes ten grondslag: Het beloningsbeleid bevordert de integriteit en soliditeit van de financiële onderneming met en focus op de langetermijnbelangen.
2. Het beloningsbeleid bevat geen prikkels die afbreuk doen aan de verplichting van de financiële onderneming om zich in te zetten voor de belangen van de klanten en andere belanghebbenden, of andere op de financiële onderneming rustende zorgvuldigheidsverplichtingen.

De beloning van onze medewerkers bestaat uit een vast maandsalaris, 8% vakantiegeld, eventueel een onkosten-, thuiswerk- en/of reiskostenvergoeding en eventueel het beschikbaar stellen van een voertuig van een auto. In ons beloningsbeleid gaan wij uit van marktconforme salarissen welke jaarlijks worden getoetst aan de standaarden in de financiële branche. De vaststelling van de hoogte van het salaris vindt intern plaats. Het salaris wordt vastgesteld op basis van opleiding en ervaring. Wij kennen geen bonus- en/of provisieregelingen.

Naast het vaste salaris kan een eindejaarsuitkering (variabel) van maximaal 4% van het vaste jaarsalaris (exclusief vakantiegeld) worden toegekend. De hoogte van deze variabele beloning wordt jaarlijks voor minimaal 50% op niet-financiële criteria gebaseerd.

Voor alle medewerkers gelden de volgende gedragseisen: integer, professioneel en klantgericht handelen waarbij de focus ligt op de belangen van onze klanten en ons bedrijf op lange termijn.