

## **BELONINGSBELEID CAESAR ADVISEURS**

### **1. Aanleiding**

Op 1 januari 2011 treedt het Besluit Beheerst Beloningsbeleid in werking. De AFM zal er vanaf 1 januari 2011 op toezien dat financiële ondernemingen een beheerst beloningsbeleid voeren.

#### **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 iedereen met klantcontact, dus zowel medewerkers als bestuurders, 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 beloningsbeleid mag er niet op gericht zijn medewerkers aan te zetten tot gedrag dat het klantbelang kan ondermijnen.

Financiële ondernemingen zullen zelf de kwaliteit van de advisering moeten controleren én hun medewerkers hier op moeten aansturen.. 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 een beheerst beloningsbeleid 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 het dient rekening te houden met de belangen van klanten en andere stakeholders.

Het tweede niveau gaat over de governance (toezicht, verantwoording, sturing, beheersing) 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)

### **2. Beloningsbeleid Caesar adviseurs**

#### **2.1. Werkwijze en proces**

Het beloningsbeleid voor wat betreft de financiële dienstverleningstak van Caesar adviseurs wordt vastgesteld door de beleidsbepalers, G. van Dongen en M.W. van Dongen-Lodder.

#### **2.2 Huidig beloningsbeleid**

In de eerste plaats wordt het aantal fte's binnen Caesar adviseurs vastgelegd dat zich bezighoudt met de financiële dienstverlening. Dit omdat Caesar adviseurs zich daarnaast ook nog bezighoudt met

zaken die niet met de wetgeving van de AFM van doen hebben, te weten makelaardij en administraties.

De beloning van de adviseur, niet zijnde directie, bestaat op dit moment uit uitsluitend vaste beloning en 8% vakantiegeld. Er is wel gesproken over een eventuele prestatiebeloning maar tot dusver is er nog geen aanleiding geweest hiertoe over te gaan.

De beloning van de directie is afhankelijk van het totale bedrijfsresultaat van Caesar adviseurs. Het resultaat van de afdeling financiële dienstverlening is hiervan een onderdeel.

Het resultaat wordt gevormd door inkomsten uit

a. provisie

b. directe beloning door de klant

Onze beloning voor schadeverzekering bestaat nog volledig uit provisie. Voor wat betreft hypotheek en overige complexe producten trachten wij vanaf in elk geval 2010 zoveel mogelijk op fee-basis te werken. Alleen wanneer de klant aangeeft hier geen prijs op te stellen, de klant kan dit niet altijd betalen, werken wij op provisiebasis.

Voor wat betreft de beloning op provisiebasis voor complexe producten, hypotheekvormen, uitvaartverzekeringen en betalingsbeschermers in combinatie met krediet hebben wij een inducementbeleid opgesteld.

In onze dienstenwijzer staan de provisiepercentages en beloningsbedragen vermeld.

### **2.3 Risico inventarisatie**

Binnen Caesar adviseurs heeft een risico-evaluatie plaatsgevonden van het beloningsbeleid van de medewerkers en directie aan de hand van onderstaande checklist:

0 is het aandeel vast / variabel in balans: ja, er is geen variabel

0 zijn de prestatiecriteria kenbaar en meetbaar: er is geen prestatiebeloning

0 zijn er naast financiële ook niet financiële criteria: ja integriteit en klantbelang

0 worden er individuele én bedrijfsdoelen gesteld: ja

Het huidige beloningsbeleid is er reeds op gericht het risico van onzorgvuldige klantbehandeling te vermijden.

Er zijn dan ook geen risico's geconstateerd die strijdig zouden kunnen zijn met het door de AFM en DNB vereiste beheerst beloningsbeleid.

Wel dient vastgelegd te worden of Caesar adviseurs in voorkomend geval een prestatietoeslag aan de medewerker(s) zal verlenen, en hoe deze wordt vastgesteld.

Door de compactheid van het bedrijf zal alle productie van onze adviseurs vooraf aan de realisatie ervan door de directie op kwaliteit en passendheid worden beoordeeld.

Het beloningsbeleid, de transparantie van beloning en de toenemende directe beloning door de klant, zijn voor ons kantoor voldoende maatregelen om de risico's tot onzorgvuldige klantbehandeling te vermijden en te beheersen.

#### **2.4 Maatregelen nieuw beloningsbeleid**

Uit de risico-analyse is gebleken dat een besluit dient te worden genomen over prestatiebeloning. Besloten is géén prestatiebeloning in het beleid op te nemen.