

Beheerst beloningsbeleid

De AFM en DNB houden toezicht op het beloningsbeleid voor financiële ondernemingen. Dit heeft zijn weerslag gekregen in het besluit beheerst beloningsbeleid dat het Ministerie van Financiën op 1 januari 2011 in werking heeft laten treden. De AFM ziet er vanaf die datum op toe 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.

Aan een beheerst beloningsbeleid liggen twee principes ten grondslag:

- Het beloningsbeleid bevordert de integriteit en soliditeit van de financiële onderneming met een focus op de langetermijnbelangen van de onderneming.
- 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.

Kloosterboer geeft als financieel dienstverlener op de navolgende wijze uitvoering aan een beheerst beloningsbeleid:

Klantbehandeling

Wij gaan zorgvuldig om met advisering. Ons

uitgangspunt is dat er duidelijkheid dient te zijn omtrent de inhoud en het doel van het product bij onze relatie, duidelijkheid omtrent de beloning bij het product en duidelijkheid over het vervolgtraject qua begeleiding. Wij gaan voor onze relaties, niet voor de verzekeraars. Op die manier zorgen wij ervoor dat onze relaties op de juiste manier behandeld worden.

Maatregelen om risico's te vermijden en te beheersen

Wij vinden het vanzelfsprekend om risico's te vermijden en eventuele risico's te beheersen door het kennisniveau van alle medewerkers met klantcontacten op niveau te houden en zo nodig te verbeteren door hen de voor functie vereiste vakopleidingen te laten volgen, hen te stimuleren hun kennis te verbreden en deze kennis te actualiseren door het volgen van de vereiste PE programma's.

Beloning medewerkers

De beloning van onze medewerkers bestaat uit salaris, 8% vakantiegeld en eventueel een onkostenvergoeding. In ons beloningsbeleid gaan wij uit van marktconforme salarissen; dit wordt periodiek getoetst aan in de branche beschikbare benchmarkgegevens. Het salaris wordt vastgesteld op basis van opleiding en ervaring. Wij kennen geen bonusregeling en geen variabele beloning. Voor al onze medewerkers gelden de volgende gedragseisen: integer, kwaliteits- en op samenwerking gericht handelen met oog voor innovatie en verbetering.