

Beheerst beloningsbeleid - overwegingen-

Traditioneel worden met het beloningsbeleid drie doelen nagestreefd.

1. Aantrekken en behouden van gekwalificeerd personeel
2. Motivatie van personeel ter optimalisering van prestaties.
3. Op één lijn brengen van personeelsbelang met aandeelhoudersbelang

Daarbij zijn door Verwer & Janssen, in lijn met het besluit beheerst beloningsbeleid randvoorwaarden gesteld die voorkomen dat het beloningsbeleid leidt tot ongewenste risico's.

Ongewenste risico's

- Beloningsstructuur in de financiële sector kan onzorgvuldige klantbehandeling in de hand werken.
- Daarnaast kan de financiële stabiliteit van de onderneming in gevaar worden gebracht door een ongepast beloningsbeleid.

Hierbij is rekening gehouden met de aard, omvang en complexiteit van de organisatie.

Complexiteit en aard van organisatie van Verwer & Janssen

Verwer & Janssen biedt alleen vermogensbeheer dienstverlening en biedt geen eigen producten aan. Gelden van cliënten staan niet op de balans bij Verwer & Janssen. Hierdoor kent Verwer & Janssen een andere risicostructuur dan financiële instellingen die geld verdienen met kredietverlenen en verzekeringen, brokerage diensten en andere eigen producten verkopen. Dit neemt echter niet weg dat in de beloningsstructuur ongewenste prikkels zouden kunnen voorkomen. De mogelijke risico's zijn hieronder geïdentificeerd en ook de beheersingsmaatregelen zijn aangegeven.

1. Aantrekken en behouden van gekwalificeerd personeel

Vermogensbeheer in de doelgroep van Verwer & Janssen kenmerkt zich door een grote mate van persoonsgerichte klantbinding aan de accountmanager. Om accountmanagers aan Verwer & Janssen te binden wordt hen een vergoeding geboden die mede gerelateerd is aan het aantal klanten en de omvang van het vermogen dat zij bedienen via Verwer & Janssen.

2. Motivatie van personeel ter optimalisering van prestaties.

Acquisitie- inspanning van accountmanagers wordt beloond door de vergoeding die gerelateerd is aan de omvang van het vermogen onder beheer.

3. Op één lijn brengen van personeelsbelang met aandeelhoudersbelang

Een korte termijn visie op de onderneming wordt voorkomen door de koppeling van eigendom en leiding in Verwer & Janssen.

Eventuele variabele beloning is afhankelijk van de bijdrage van de vermogensbeheerder aan de acquisitieve kracht van Verwer & Janssen en de operationele efficiency.

Verdiensten Verwer & Janssen

De verdiensten op de Assets under Management bestaan uit een vaste beheerfee en soms, in samenspraak met de klant aangevuld met een vergoeding per transactie.

Risico analyse

- *Ongepast beleggingsbeleid. Dat wil zeggen te risicovol of te risicomijdend.*

Geen prikkel in beloningsbeleid. Verwer & Janssen verdient een vast percentage over het vermogen, ongeacht de invulling als defensief of offensief. Daarbij wordt de passendheid van de risicoprofielen getoetst door de afdeling compliance.

- *Churning versus lethargie*

Transacties veroorzaken kosten bij Verwer & Janssen. Zonder deze vergoeding is er een prikkel tot te weinig actie. In het (zeer) actieve beleid dat onder de naam *Geconcentreerd aandelenbeleid* en *Klassiek beleid* wordt aangeboden, betaalt de klant dan ook naast het beheerloon een vergoeding per transactie. Verwer & Janssen is transparant over de kosten en in de motivatie bij aan/ en verkoopbeslissingen. Klanten kunnen alle dagen de actuele omvang van de kosten zien naast het netto rendement.

Financieel stabiliteit en continuïteit

Accountmanagers met veel assets under management dragen meer bij aan het bedrijfsresultaat. Enkel een vaste beloning gebaseerd op het aantal gewerkte uren doet geen recht aan deze verhouding.

Te hoge vaste vergoedingen op voorhand zijn een groot risico voor Verwer & Janssen omdat niet op voorhand vast staat hoeveel cliënten een accountmanager zal meebrengen of werven.

De accountmanager heeft een lange termijn relatie met de cliënt. Door de variabele vergoeding is de binding met de cliënt meer verzekerd, net als de binding aan Verwer & Janssen.