



## Beloningsbeleid DGV-B B.V.

### Inleiding

Dit document legt het beleid, de taken en de verantwoordelijkheid rond belonen bij de DGV-B B.V. vast. DGV-B B.V. is vennootschap, actief in de financiële dienstverlening.

### Afspiegeling beleid

Het beloningsbeleid stimuleert gedrag in lijn met onze kernwaarden namelijk persoonlijke aandacht, onmiddellijk reageren en gedrag waarbij het doel is een betere wereld voor volgende generaties achter ons te laten. Het langetermijnbelang van relaties staat altijd centraal en het beloningsbeleid dient dat te stimuleren en te ondersteunen.

De volgende zaken dienen als uitgangspunt voor het beloningsbeleid van DGV-B B.V.:

- Het beleid stimuleert gedragingen die in lijn zijn met onze kernwaarden;
- We hebben een gezonde balans tussen de intrinsieke motivatie en het vastleggen van heldere doelen, zodat we elkaar hierop kunnen beoordelen;
- De beloning is marktconform en is erop gericht om de juiste en goede mensen aan te kunnen trekken, zodat we onze relaties goed kunnen bedienen;
- Het beleid leidt niet tot het nemen van onaanvaardbare risico's;
- We meten prestaties zowel op financiële als niet-financiële doelen;
- Het beleid is van toepassing op al onze werkmaatschappijen die onder DGV-B B.V. resulteren;
- Het beleid is conform de toepasselijke wet- en regelgeving en wordt periodiek geëvalueerd door het directieteam van DGV-B B.V.

### Beloningen medewerkers

De beloning van medewerkers kan worden onderverdeeld in een vaste en variabele beloning. Hierin zijn verschillende beloningsvormen mogelijk, die altijd onder één van deze type beloningen valt. Deze indeling is van belang, omdat de verhouding tussen vaste en variabele beloning aan restricties is gebonden. De directie van DGV-B B.V. neemt in goed overleg met afdeling HR, alle beslissingen ten aanzien van de beloning van medewerkers. In voorkomende gevallen kan de directie ook beslissen om bij wijze van uitzondering af te wijken van de gebruikelijke systematiek, mocht daar aanleiding voor bestaan. Dit wordt dan vastgelegd.

### Vaste beloning

Het uitgangspunt van de vaste beloning is voornamelijk een afspiegeling van relevante werkervaring en (organisatorische) verantwoordelijkheid die de betreffende medewerker heeft. De vaste beloning van medewerkers wordt toegekend op basis van:

- een vooraf vastgesteld functieprofiel;
- ervaring en senioriteit;
- transparantie;

- vooraf is de hoogte van de beloning duidelijk; onherroepelijkheid;
- de beloning staat vast en deze kan pas na goedkeuring van de betreffende medewerker en van DGV-B B.V. worden aangepast.

Minstens eenmaal per jaar beoordeelt de leidinggevende hoe een medewerker heeft gefunctioneerd o.a. in relatie tot eerder gemaakte afspraken. Deze beoordeling vormt het uitgangspunt voor toekenning van een mogelijke verhoging van het salaris en/of een variabele beloning.

In beginsel keert DGV-B B.V. aan haar medewerkers 12 maanden salaris uit en een jaarlijkse vakantietoeslag uit, ter grootte van 8% van het jaarsalaris.

Indien een medewerker 4 jaar in dienst is bij een van de werkmaatschappijen van DGV-B B.V. krijgt de werknemer de gelegenheid om eenmalig een sabbatical te nemen van één maand. Tijdens deze sabbatical wordt het salaris van de werknemer door de werkgever doorbetaald.

### Jubileumviering

Hier is op dit moment nog geen beleid op geschreven.

### Variabele beloning

Indien de bedrijfsresultaten van de onderneming het toelaten dan biedt DGV-B B.V. een variabele beloning aan haar medewerkers. Uitgangspunt is dat het voor medewerkers duidelijk is, waarop de variabele beloning is gebaseerd. Dit is altijd een gezonde balans tussen financiële resultaten, kwalitatieve- als ook kwantitatieve criteria. De variabele beloning moedigt het nemen van onaanvaardbare risico's niet aan. De kernwaarden en het lange termijn relatiebelang staan altijd voorop. De kwaliteit van de dienstverlening dient gewaarborgd te blijven.

DGV-B B.V. kent een reiskostenvergoeding die het gebruik van openbaar vervoer stimuleert. Conform de fiscale regelgeving verstrekt DGV-B B.V. een netto vergoeding van reiskosten, gebaseerd op het fiscaal maximaal toegestane bedrag.

### Toeslagen

DGV-B B.V. kent uitsluitend aanvullende toeslagen toe aan medewerkers, die bijdragen aan de vitaliteit of de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers. Deze bijdragen zijn gemaximeerd en zijn voor alle medewerkers, ongeacht functie of senioriteit, gelijk.

### Vertrekvergoedingen

DGV-B B.V. kent geen vooraf vastgestelde vertrekvergoedingen toe aan medewerkers. Een eventuele vergoeding bij ontslag zal moeten worden vastgesteld op basis van het geldende Nederlands recht.

### Beloningen Bestuur/ directie DGV-B B.V.

DGV-B B.V. kent een directie van beperkte omvang. De directiebeloning wordt vastgesteld aan de hand van marktconformiteit en financiële ruimte, waarbij wederom de lange termijn doelstellingen van de vennootschap centraal staan.

Hierbij wordt rekening gehouden met het realiseren van doelstellingen, spiegeling met vergelijkbare functies binnen de financiële sector en de verhouding tot het beloningsbeleid van de (overige) medewerkers. De bezoldiging en verdere arbeidsvoorwaarden van de directie is in overeenstemming met relevante wet- en regelgeving.

#### Publicatie

Dit document wordt op de websites van DGV-B B.V. geplaatst, zodat alle belanghebbenden daar kennis van kunnen nemen. Op grond van art. 1:120 Wft dient expliciet te worden vermeld hoeveel onder haar verantwoordelijkheid werkzame personen een totale jaarlijkse beloning van € 1 miljoen of meer ontvangen en welk bedrag de onderneming in totaal heeft uitgekeerd aan variabele beloningen. In het geval van DGV-B B.V. zijn beiden niet van toepassing.