

Beloningsbeleid



Today's Group is onderdeel van MIJN Effecten B.V.

Kantoor Hilversum
Emmastraat 54
1213 AL Hilversum
035 - 303 56 98

Kantoor Purmerend
Gorslaan 47
1441 RG Purmerend
020 - 716 27 10

1. Inleiding

Doelstelling

MIJN Effecten B.V. ("MIJN Effecten") beschikt over een vergunning als beleggingsonderneming en valt onder de Wet op het financieel toezicht (Wft). De regels over een beheerst beloningsbeleid gelden voor alle natuurlijke personen die werken voor of onder verantwoordelijkheid van een financiële onderneming met een zetel in Nederland.

MIJN Effecten heeft de hierna volgende bepalingen vastgesteld inzake een beheerst beloningsbeleid bij haar onderneming. Als onderdeel van de bedrijfsvoering, bedoeld in art. 3:17, eerste lid en tweedelig, aanhef en onderdeel c, van de Wft, voert MIJN Effecten met inachtneming van hoofdstuk 1.7 van de Wft, een beloningsbeleid dat voldoet aan de vereisten in de bijlage bij deze regeling, onderdeel A. Dit beloningsbeleid dient onder meer ter voldoening aan artikel 23 van het Besluit Prudentiële regels Wft, artikel 35a van het Besluit Gedragstoezicht financiële ondernemingen Wft, de Regeling beheerst beloningsbeleid Wft 2017 en de Wbfo. Het beloningsbeleid van MIJN Effecten is zo opgesteld dat het een zorgvuldig, beheerst en duurzaam beloningsbeleid is dat in lijn is met de waarden en normen van MIJN Effecten. Deze regels vormen tezamen het beloningsbeleid zoals dat geldt voor de categorieën van medewerkers van MIJN Effecten.

Het beloningsbeleid van MIJN Effecten bestaat uit algemene uitgangspunten en specifieke bepalingen en heeft ten doel om bij te dragen aan een degelijke en doeltreffende risicobeheersing en moedigt niet aan tot het nemen van meer risico's dan voor MIJN Effecten aanvaardbaar is.

Een aantal termen die in dit beleid gebezigd worden, zijn nader gedefinieerd in 'Definities en begrippen'.

MIJN Effecten behoudt zich het recht voor om dit beloningsbeleid aan te passen indien omstandigheden (bijvoorbeeld aanpassing van wet- en regelgeving) dit noodzakelijk maken. MIJN Effecten zal hiertoe de geëigende procedure volgen en zal haar medewerkers terstond op de hoogte brengen.

Uitgangspunten

Er is geen aparte interne toezichthouder op het beloningsbeleid bij MIJN Effecten gezien de beperkte grootte van de onderneming. Dit betekent dat de bestuurders van MIJN Effecten zelf verantwoordelijk zijn voor het ontwerp, de goedkeuring en het toezicht op dit beloningsbeleid. Wel is bij een verhoging van de salarissen of vergoedingen voor bestuurders en/of directeuren van 8 procent of meer voorafgaande goedkeuring van de Algemene Vergadering van Aandeelhouders (AVA) nodig.

Gezien de grootte, interne organisatie, aard, reikwijdte en complexiteit van de activiteiten van MIJN Effecten zijn de volgende bepalingen niet van toepassing op MIJN Effecten:

- Uitkering van minimaal 50 procent variabele beloningen in aandelen of vergelijkbare financiële instrumenten;
- Installatie van een remuneratiecommissie;
- Uitgestelde uitkering van minimaal 40 procent van de variabele beloning na ten minste drie tot vijf jaar;
- Correcties van prestaties voor genomen risico's (ex-post).

2. Definities en begrippen

De categorieën van medewerkers waarvoor het belonings-beleid geldt	De medewerkers wier werkzaamheden het risicoprofiel van MIJN Effecten materieel beïnvloeden. De volgende (rechts)personen behoren daar in ieder geval toe: <ul style="list-style-type: none"> • Bestuurders en directieleden; • Hoger leidinggevenden; • Medewerkers die risiconemende of controle functies uitoefenen; • Elke medewerker die een totale beloning ontvangt van hetzelfde of een hoger niveau als de categorieën van medewerkers die een hogere leidinggevende of risiconemende functie uitoefenen.
Beloning	Alle soorten van betaling of gunsten die direct of indirect door MIJN Effecten betaald worden aan haar medewerkers in ruil voor arbeid. Dit zijn geldelijke betalingen of gunsten zoals cash, aandelen, opties, uitstel van loon bij ontslag, pensioenbijdragen en beloning door derden. Ook niet (direct) geldelijke gunsten zoals zorgverzekering, kortingen en regelingen voor auto en mobiele telefoon behoren ertoe. Extra betalingen of gunsten die deel uitmaken van een algemeen, beoordelingsvrij, onderneming breed beleid en geen invloed hebben op het risicoprofiel, vallen niet onder de definitie van beloning conform dit beleid.
Vaste beloning	Betalingen of vergoedingen die onafhankelijk zijn van beoordelingscriteria.
Variabele beloning	Extra betalingen of vergoedingen die afhankelijk zijn van resultaten of, in bepaalde gevallen, andere contractuele criteria.
De prestatiecriteria variabele beloning	Niet financiële criteria (minimaal 50 procent) die MIJN Effecten hanteert zijn: strategische doelen, klanttevredenheid, naleving van risicobeheersingsbeleid, compliance met interne en extern regels, leiderschap, managementvaardigheden, samenwerking met personen, creativiteit, motivatie, duurzaamheid en maatschappelijk bewust handelen. Financiële criteria (maximaal 50 procent) die MIJN Effecten hanteert zijn: provisie of deel van de omzet.

3. Algemene uitgangspunten van het beloningsbeleid

1. Het beloningsbeleid richt zich op het in lijn brengen van de persoonlijke doelstellingen van medewerkers met de lange termijn belangen van MIJN Effecten. Bij MIJN Effecten zijn geen personen werkzaam die een jaarlijkse beloning van € 1 miljoen of meer ontvangen.
2. Het beloningsbeleid van MIJN Effecten is in overeenstemming met en draagt bij aan een degelijke en doeltreffende risicobeheersing en moedigt niet aan tot het nemen van meer risico's dan voor MIJN Effecten aanvaardbaar is.
3. Het beloningsbeleid strookt met de bedrijfsstrategie, doelstellingen, waarden en lange termijn belangen van MIJN Effecten.
4. De maandelijkse vaste vergoeding wordt afgestemd op de competenties van de medewerker
5. Het beloningsbeleid is er op gericht, dat beloningen van medewerkers geen onwenselijke risico's of gedrag opleveren ten aanzien van de specifieke dienstverlening aan onze relaties, alsmede aan de solvabiliteit van MIJN Effecten.
6. MIJN Effecten kent geen gegarandeerde variabele beloning toe anders dan bij indienstneming van nieuwe medewerkers voor maximaal de eerste twee jaar.
7. MIJN Effecten kan in uitzonderingsgevallen een variabele beloning uitkeren. Dit zijn beloningen die zijn verbonden aan projecten om de dienstverlening te verbeteren. Indien deze worden toegekend, dan zijn deze losgekoppeld van indicatoren die enig risico stimulerend gedrag zouden kunnen bevorderen. Het bonusplafond variabele beloningen is altijd maximaal 20 procent van de totale vaste beloning.
8. De prestatiecriteria waarop de variabele beloning wordt gebaseerd, behelzen haalbare doelen en maatregelen waarop de medewerker een zekere directe invloed heeft. Zij moedigen het nemen van excessieve risico's of misleiding bij de verkoop van producten niet aan en zijn in lijn met de bedrijfsstrategie, doelstellingen, waarden en lange termijn belangen van de onderneming en de risicomanagement strategie, de risicobereidheid en het risicoprofiel. De variabele beloningen mogen nooit meer dan 20 procent bedragen van de vaste beloning (het bonusplafond). De variabele beloning is voor minimaal 50 procent afhankelijk van niet-financieel criteria.
9. MIJN Effecten keert slechts een ontslagvergoeding uit, indien deze samenhangt met in de loop der tijd gerealiseerde prestaties en zodanig is vormgegeven dat falen niet wordt beloond. Dit is niet van toepassing op ontslagvergoedingen in situaties van ontslag door veranderingen in de strategie van MIJN Effecten of door fusies en overnames dan wel wanneer de ontslagvergoeding wordt vastgesteld in een gerechtelijke procedure. Ook een vertrekvergoeding moet voldoen aan de regels die gesteld worden door de wet- en regelgeving inzake een beheerst beloningsbeleid financiële ondernemingen.
10. Medewerkers mogen geen gebruik maken van persoonlijke hedgingsstrategieën of een aan beloning en aansprakelijkheid gekoppelde verzekering om de risicobeheersingseffecten die in hun beloningsregelingen zijn ingebed, te ondermijnen.

11. MIJN Effecten spreidt de prestatiebeoordeling over meerdere jaren uit. De beoordeling is gebaseerd op lange termijn prestaties en de feitelijke uitbetaling van prestatie gebonden gedeelten van de beloning wordt uitgespreid over een periode waarin rekening wordt gehouden met de onderliggende bedrijfscyclus van MIJN Effecten en haar bedrijfsrisico's.
12. De medewerkers in controle functies zijn onafhankelijk van de bedrijfseenheden waar ze toezicht op uitvoeren, hebben voldoende gezag en worden beloond op basis van de verwezenlijking van de doelstellingen waar hun functie op is gericht, onafhankelijk van de resultaten van de bedrijfsactiviteiten waar ze toezicht op houden.
13. De werking van het beloningsbeleid wordt, tenminste jaarlijks, onderworpen aan een algehele interne beoordeling die op onafhankelijke wijze dient te worden uitgevoerd door de Compliance- en Risk Officer. In deze review wordt tevens beoordeeld of het beleid voldoet aan de regelgeving aangaande beheerst beloningsbeleid.

4. Specifieke invulling van het beloningsbeleid

De directieleden ontvangen een vast salaris en staan evenals de overige medewerkers op de loonlijst. Een eventuele dividenduitkering zal door de AVA worden besloten.

Het beloningsbeleid wordt vastgesteld door de Directie en afgestemd met de Compliance en Risk Officer ter toetsing aan wet- en regelgeving. Minimaal jaarlijks wordt het beloningsbeleid opnieuw bekeken om te zien of het beleid voldoet aan de eisen van de Directie, de geldende wet- en regelgeving en de belangen van onze Cliënten. Hierbij wordt bekeken of de bestaande beloning onwenselijk gedrag kan stimuleren en hoe het beloningsbeleid voorziet in passende maatregelen. Indien noodzakelijk kan de beoordeling vaker worden gedaan.

5. Publicatie en borging

Het beloningsbeleid moet jaarlijks gepubliceerd worden. Dit wordt gedaan in het jaarverslag en op de website. Onderdeel van de jaarlijkse compliance audit is het controleren of de (arbeids)overeenkomsten en betalingen voldoen aan de geldige wettelijke regelingen inzake het beloningsbeleid.