

1. Inleiding

Dit beleid is van toepassing op Mutsaerts B.V. en alle bij haar aangesloten instellingen zoals te vinden in het register van de AFM ('Mutsaerts'). Dit document geeft de kaders waarbinnen Mutsaerts het beloningsbeleid toepast. Dit beleid legt de taken en verantwoordelijkheden uit hoofde van beloningsregelgeving van Mutsaerts vast.

1.1 Afspiegeling beleid

Dit beloningsbeleid is een afspiegeling van de kernwaarde van Mutsaerts, namelijk persoonlijke aandacht en vakmanschap. Het beloningsbeleid stimuleert gedrag in lijn met deze kernwaardes. Het langetermijnbelang van klanten staat altijd centraal en het beloningsbeleid dient dat te stimuleren en uit te dragen. Daarom zullen de volgende zaken als uitgangspunt dienen voor dit beleid:

- Er dient een gezonde balans te zijn tussen de intrinsieke motivatie en het vastleggen van heldere doelen, zodat hierop kan worden beoordeeld;
- De beloning dient marktconform te zijn om de juiste en goede mensen aan te kunnen trekken, zodat het klantbelang goed kan worden bediend;
- Het beleid leidt niet tot het nemen van meer risico's, dan aanvaardbaar voor Mutsaerts;
- Het beleid stimuleert gedragingen die in lijn zijn met de kernwaarde van Mutsaerts;
- Prestaties worden gemeten aan zowel financiële als niet-financiële doelen;
- Het beleid is van toepassing op alle medewerkers die in dienst zijn bij Mutsaerts;
- Het beleid is conform de toepasselijke wet- en regelgeving, zoals de Wft, opgesteld en wordt periodiek geëvalueerd door de OR en het bestuur van Mutsaerts.

2. Beloningen medewerkers

2.1 Inleiding

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 zal vallen. Deze indeling is van belang, omdat de verhouding tussen vaste en variabele beloning aan restricties is gebonden.

Alle beslissingen ten aanzien van de beloning van medewerkers worden genomen door de directie van Mutsaerts. 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 zal dan worden vastgelegd.

2.2 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 Mutsaerts worden aangepast;
- onafhankelijkheid: de beloning is niet afhankelijk van doelstellingen.

Minstens eenmaal per jaar wordt door de leidinggevende beoordeeld hoe een medewerker heeft gefunctioneerd o.a. in relatie tot eerder gemaakte afspraken. Deze beoordeling vormt het uitgangspunt voor de vraag of een verhoging kan worden toegekend.

In beginsel keert Mutsaerts aan haar medewerkers een halve 13e maand uit. Hiernaast wordt een jaarlijkse vakantietoeslag uitgekeerd, ter grootte van 8% van het jaarsalaris (exclusief 13e maand). Tevens krijgen medewerkers maandelijks een thuiswerkvergoeding.

Jubileumviering

Van de medewerker die 12½, 25 of 40 jaar in dienst is op basis van een arbeidsovereenkomst bij Mutsaerts en/of haar rechtsvoorgangers, wordt het jubileum gevierd met een financiële bijdrage.

2.3 variabele beloning

Prestatiecriteria

Uitgangspunt is dat het voor medewerkers duidelijk is, waarop de variabele beloning is gebaseerd. De variabele beloning moedigt het nemen van risico's die onaanvaardbaar voor Mutsaerts zijn niet aan. De kernwaarde en het lange termijn belang van klanten dienen altijd het uitgangspunt te zien. De kwaliteit van de dienstverlening dient gewaarborgd te blijven. De prestatiecriteria houden daarom zowel rekening met kwalitatieve als kwantitatieve criteria om het niveau van de variabele vergoeding te bepalen en om er voor te zorgen dat de (lange termijn) belangen van klanten niet uit het oog worden verloren.

Winstafhankelijke halve 13^e maand

Medewerkers kunnen jaarlijks in aanmerking komen voor een winstafhankelijke halve 13^e maand. Het daadwerkelijke bedrag van de winstafhankelijke halve 13^e maand dat wordt uitgekeerd aan de werknemer wordt bepaald op basis van het % dat van toepassing is over het gemiddelde van alle betaalde bruto

maandsalarissen over het jaar waarover men de halve 13^e maand ontvangt. De hoogte van deze winstafhankelijke halve 13^e maand is gestaffeld en afhankelijk van de bedrijfsresultaten van de VLC Groep in het afgelopen boekjaar. De staffel is terug te vinden in het Handboek Personeel.

Mutsaerts kent geen andere variabele beloningen toe aan medewerkers, zoals een gegarandeerde variabele beloning, welkomstbonus of buy-out.

2.4 Toeslagen

Mutsaerts kent geen aanvullende toeslagen toe aan medewerkers, zoals toeslagen ten aanzien van gezondheidszorg, kinderopvang, evenredige reguliere pensioenbijdragen bovenop de verplichte pensioenbijdragen.

Mutsaerts kent wel een reiskostenvergoeding. Conform de fiscale regelgeving verstrekt Mutsaerts een netto vergoeding van reiskosten, gebaseerd op het fiscaal maximaal toegestane bedrag.

2.5 Vertrekvergoedingen

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

3. Beloningen Bestuur en Raad van Commissarissen

3.1 Bestuur

De bezoldiging en verdere arbeidsvoorwaarden van de directie wordt vastgesteld door de Raad van Commissarissen.

De directiebeloning wordt jaarlijks vastgesteld. Hierbij wordt rekening gehouden met het realiseren van doelstellingen en afspraken in de achterliggende periode, het inkomensniveau van 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.

4. Publicatie

Het onderhavige document zal op de website van Mutsaerts worden 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 Mutsaerts zijn beiden niet van toepassing.