

Beloningsbeleid Dutch Credit Brokers

DCB biedt haar medewerkers kansen om zich te ontplooiën, te groeien en te ontwikkelen. Het personeelsbeleid is daarop gericht, waarbij tevens de behoeften van de DCB zelf niet vergeten wordt. DCB zorgt voor een veilige werkomgeving en goede werkomstandigheden. Doel is het welzijn van de medewerkers te waarborgen. Onderdeel hiervan betreft het beloningsbeleid. Hierin is het beleid vastgelegd, alsmede de taken en de verantwoordelijkheden aangaande belonen.

Inleiding

In dit document wordt het beloningsbeleid binnen DCB toegelicht. Tevens voorziet het in de verantwoordelijkheid en de taken aangaande belonen binnen DCB.

Afspiegeling beleid,

Binnen het beloningsbeleid wordt rekening gehouden met de kernwaarden van DCB alsmede omgevingsfactoren als maatschappelijk ondernemen. Het beloningsbeleid is tevens onderdeel van de langere termijn visie welke DCB heeft aangaande haar klantenkring. De navolgende onderwerpen zijn hierbij van belang:

- Prestaties worden gemeten, zowel op non-financiële als financiële doelen.
- Er is een goede balans tussen vastgestelde doelen en motivatie.
- De beloning is marktconform.
- Het beloningsbeleid is in lijn met de geldende wet- en regelgeving.
- Het beleid is conform de kernwaarden van DCB.
- Evaluatie van het beleid vindt periodiek plaats.

Beloningen medewerkers,

Het beloningsbeleid kent zowel beloning van medewerkers middels een vaste beloning als via een variabele beloning. Verschillende vormen zijn binnen bepaalde restricties mogelijk. De directie van DCB is, mocht daar aanleiding toe zijn, gerechtigd een afwijkende beslissing te nemen. Een dergelijke beslissing wordt dan vastgelegd.

Vaste beloning,

Bij de vaste beloning wordt uitgegaan van een afweging op basis van werkervaring alsmede de functionele verantwoordelijkheden van de desbetreffende medewerker. Er wordt rekening gehouden met ervaring, de functie alsmede de senioriteit van de medewerker. De hoogte van de beloning is vooraf duidelijk.

Jaarlijks beoordeelt de leidinggevende het functioneren van de medewerker. Afhankelijk van de beoordeling wordt een aanpassing van de beloning doorgevoerd.

13e maand en vakantietoeslag,

In beginsel keert DCB aan haar medewerkers een 13e maand uit, afhankelijk van het economisch resultaat van de onderneming. Daarnaast keert DCB een jaarlijkse vakantietoeslag uit, ter grootte van 8% van het jaarsalaris (exclusief 13e maand).

Jubileumviering,

Medewerkers welke 10, 20, 25, 30, 35 of 40 jaar in dienst zijn met een arbeidsovereenkomst bij DCB wordt het jubileum gevierd met een financiële bijdrage.

Variabele beloning,

De variabele beloning ziet er op toe dat medewerkers bij excellente prestaties een additionele beloning kunnen krijgen. Deze additionele beloning is op voorhand duidelijk. Binnen de excellente prestatie van de medewerker wordt nadrukkelijk gekeken naar onze kernwaarden alsmede het belang van onze klanten.

DCB kent haar medewerkers een reiskostenvergoeding toe. Deze is conform de fiscale regelgeving.

Toeslagen,

DCB kent geen aanvullende toeslagen toe aan medewerkers.

Vertrekvergoedingen,

Vertrekvergoedingen komen tot stand op basis van de wettelijke regelingen conform het Nederlands recht.

Beloningen Bestuur en Raad van Commissarissen,

Binnen DCB wordt de beloning en overige arbeidsvoorwaarden van de directie vastgesteld door de directie. Hierbij wordt rekening gehouden met de gerealiseerde doelstellingen. De beloning is in lijn met vergelijkbare functies in de financiële sector en houdt rekening met het salarishuis binnen DCB aangaande de overige medewerkers. De beloning en overige arbeidsvoorwaarden van de directie is in overeenstemming met relevante wet- en regelgeving.

Publicatie

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. Binnen DCB is dat niet aan de orde.