



## **Algemeen**

Bustelberg Effectenkantoor B.V. (hierna: "Bustelberg") beschikt over een vergunning als beleggingsonderneming. De onderneming valt onder de Wet op het financieel toezicht (Wft) en aanverwante wetten en regelingen. Het beloningsbeleid van haar medewerkers is bij Bustelberg een belangrijk onderdeel in haar streven naar een deskundige en kwalitatief hoogwaardige dienstverlening. Hierbij zijn vakbekwame en integere professionals onontbeerlijk. Daarom kiest Bustelberg voor marktconforme beloningen.

Het uitgangspunt van het beloningsbeleid binnen Bustelberg is de op 7 februari 2015 in werking getreden Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen (hierna: "Wbfo") en de Regeling beheerst beloningsbeleid Wft 2017 (hierna: "de Regeling"). Als gevolg van de Wbfo en de Regeling zijn alle financiële ondernemingen verplicht om een beheerst beloningsbeleid te voeren en dit beleid vast te leggen in procedures en maatregelen.

De doelstelling van de Wbfo is om een beheerste bedrijfsvoering te bevorderen waarin ongewenste en onverantwoorde financiële prikkels als gevolg van variabele beloningen worden voorkomen.

## **Beloning werknemers**

De beloning van werknemers bestaat voornamelijk uit een vaste salariscomponent. Met enkele medewerkers is afgesproken om naast de vaste beloning een eventuele variabele bonus aan het einde van het jaar uit te keren.

De hoogte van de variabele bonus is afhankelijk van het presteren van de onderneming én functioneren van de medewerker. De maximale omvang van de variabele beloning valt binnen de begrenzing die volgt uit de Wbfo en de Regeling.

Bustelberg hecht eraan op te merken dat deze variabele beloning op geen enkele wijze onverantwoorde prikkels biedt die op enige wijze nadelig zouden kunnen zijn voor de cliënt. Ook is bij de bepaling van de voorwaarden omtrent de variabele beloning nadrukkelijk rekening gehouden met de korte- en langetermijnbelangen van cliënten en andere belanghebbenden.

## **Verantwoordelijkheid**

De verantwoordelijkheid voor het toepassen van de principes van het beloningsbeleid van werknemers ligt bij de directie. Jaarlijks wordt het beloningsbeleid geëvalueerd en zo nodig herzien.

De directie van Bustelberg werkt blijvend aan een beleid dat voldoet aan de doelstellingen en

voorwaarden uit de Wbfo en de Regeling en wordt jaarlijks getoetst door een onafhankelijke registeraccountant

### **Analyse**

Uit een analyse van het huidige beloningsbeleid van Bustelberg volgt dat geen beloningscomponenten aanwezig zijn die als risicovol kunnen worden gekwalificeerd. Van de beloningscomponenten gaat ook geen onverantwoorde prikkelwerking uit. Verder wordt niemand binnen Bustelberg de mogelijkheid geboden om het eigen belang boven het cliëntbelang te stellen. De vergoedingen zijn niet omzegtgedreven en zijn ook niet beïnvloedbaar door de medewerker.

### **Beloning directie Bustelberg (DGA's)**

De directieleden van Bustelberg hebben geen dienstverband met Bustelberg. Zij hebben een managementovereenkomst gesloten tussen de persoonlijke respectieve houdstermaatschappijen en Bustelberg. De management fee (directiebeloning) staat al jaren vast. Met ingang van 2017 voert de directie een beleid dat is gericht op dividenduitkeringen op basis van het aandelenbezit in de onderneming. De beloning van de directie wordt bepaald door de aandeelhouders en bij besluit vastgesteld tijdens de jaarlijkse aandeelhoudersvergadering.

### **Voorwaarden dividenduitkeringen**

Gedurende het jaar wordt periodiek door de directie beoordeeld of dividenduitkeringen aan de aandeelhouders mogelijk zijn. Hierbij dient aan een aantal criteria te worden voldaan. Deze minimum criteria zijn: toestemming van DNB, voldoende liquiditeit, een stevige solvabiliteit, vereist en benodigd werkkapitaal, de vereiste vastekosteneis alsmede wettelijke en statutaire minimum kapitaalvereisten. Indien de minimum criteria het niet toelaten, wordt geen dividend aan de aandeelhouders uitgekeerd. Dit is een besluit dat op initiatief van de directie van Bustelberg aan de aandeelhouders is voorgelegd. De aandeelhouders hebben met ingang van 1 januari 2017 ingestemd met dit voorstel.