



# **Beheerst beloningsbeleid bij Finles N.V.**

## 1. Introductie

De Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen is 7 februari 2015 van kracht geworden en is van toepassing op alle financiële ondernemingen. Deze wet geldt voor alle functies binnen een financiële onderneming.

De regels over een beheerst beloningsbeleid gelden voor alle natuurlijke personen die werken voor of onder verantwoordelijkheid van een financiële onderneming met zetel in Nederland. Een beheerst beloningsbeleid zorgt ervoor dat er geen prikkels zijn die een risico kunnen vormen voor de zorgvuldige behandeling van klanten.

## 2. Beloningsbeleid bij Finles N.V.

### Algemeen

Het beloningsbeleid van Finles N.V., hierna FCM, is vastgesteld door de Directie in overleg met de Raad van Commissarissen. Wijzigingen daarin kunnen slechts met toestemming van alle Directieleden worden aangebracht. De Directie beslist te allen tijde over welke vorm van (incidentele) beloning dan ook binnen de FCM organisatie.

Het beloningsbeleid met betrekking tot de DGA is als volgt: Jaarlijks wordt de managementvergoeding vastgesteld door de DGA en wordt opgenomen in het budget voor het komend jaar. Het budget wordt goedgekeurd door de leden van de Raad van Commissarissen. De leden van de RvC beoordelen daarbij de aanvaardbaarheid van de managementvergoeding in relatie tot het gerealiseerde en het verwachte rendement, de liquiditeit en de solvabiliteit van de onderneming.

Het beloningsbeleid van FCM ziet toe op het beheerst, verantwoord en marktconform belonen van de medewerkers van FCM.

Het systeem kent een basissalaris voor alle medewerkers. Daarnaast bestaat de mogelijkheid tot uitkering van een extra uitkering in de vorm van een gemaximeerde winstdeling.

Alle bestaande bonusregelingen zijn met ingang van 1 januari 2013 vervallen. De Directie behoudt zich evenwel het recht voor om incidenteel bonussen aan medewerkers toe te kennen.

### Publicatie op de website

Het beloningsbeleid van FCM wordt overeenkomstig wetgeving op de website van FCM geplaatst en jaarlijks geactualiseerd.

Het FCM beloningsbeleid is als volgt:

### Salarissen

- Vast maandsalaris: Het vaste maandsalaris is gekoppeld aan het FCM salarishuis: dit salarishuis bestaat uit een 7 tal salarisschalen met een ondergrens en een bovengrens. Alle medewerkers, uitgezonderd de DGA die niet in dienst is van FCM, zijn in een schaal ingedeeld. Indien een medewerker met zijn salaris aan het einde van de schaal komt worden geen individuele verhogingen meer toegekend. Het salaris kan dan alleen nog met collectieve verhogingen stijgen. Hogere schaalindelingen worden slechts gemotiveerd en met toestemming van de Directie toegestaan. Schaalverhogingen worden vastgelegd in het personeelsdossier. De salarisschalen zijn beschikbaar bij de Directie.
  - De bovengrens van de salarisschaal wordt jaarlijks bijgesteld op basis van een collectieve loonronde. De jaarlijkse loonronde varieert van 0% tot ca. 3%.
  - Individuele verhogingen: De Directie kan, al dan niet op voorstel van direct leidinggevend, jaarlijks een individuele salarisverhoging toekennen aan medewerkers. De individuele verhogingen gaan in principe een maximum van 10% niet te boven.

- Incidentele en/of tussentijdse verhogingen worden slechts bij uitzondering, gekoppeld aan bijzondere omstandigheden en gemotiveerd met goedkeuring van de Directie toegestaan.
- Individuele en collectieve verhogingen worden jaarlijks schriftelijk aan de medewerker bevestigd.
- Vakantiegeld: De vaste vakantiegeldvergoeding bedraagt 8% van het twaalf maanden salaris van de medewerker.
- Eindejaar uitkering: De vaste eindejaarsuitkering bedraagt 2% van het twaalf maanden salaris van de medewerker.

### **Variabele beloningen:**

#### - Winstdelingsregeling

Bij FCM is een winstdelingsregeling van kracht. Jaarlijks wordt 20% van het in enig jaar gerealiseerde bedrijfsresultaat vóór Vpb gereserveerd voor winstdeling. Dit bedrag wordt verdeeld over de medewerkers naar rato van het in enig jaar verdiende salaris van de medewerker. Buitengewone resultaten, bijvoorbeeld de verkoop van bedrijfsonderdelen, zijn uitgesloten van de winstdeling. Het recht op winstdeling is aan een aantal voorwaarden gebonden zoals datum in dienst (1 juli) en bedraagt maximaal 20% van het genoten jaarsalaris (inclusief vakantiegeld en einde jaar uitkering) van de medewerker.

#### - Bonussen en provisies

Vanaf 2013 zijn alle bonus- en provisieregelingen op nihil gesteld. De Directie behoudt zich evenwel het recht voor om hiervan in incidentele gevallen af te wijken.

- De variabele beloning wordt voor ten minste 50% gebaseerd op kwalitatieve, ook wel niet prestatie gerelateerde criteria zoals mate van klanttevredenheid, het behalen van opleidingen, innovatieve ideeën etc.
- De totale variabele beloning voor alle medewerkers totaal op jaarbasis zal nooit meer dan 20% van de totale vaste beloning op jaarbasis bedragen. De totale variabele beloning per medewerker zal nooit meer bedragen dan 100% van de vaste beloning op jaarbasis.

### **Overige vaste vergoedingen/emolumenten**

- Onkostenvergoedingen: Aan een medewerker is een onkostenvergoeding toegekend van € 200 per maand.
- Leaseauto vergoeding: Aan een medewerker is een lease-auto vergoeding toegekend. De vergoeding bedraagt ca. € 1.700 per maand.
- Telefoonkostenvergoedingen: Aan 5 medewerkers is een telefoonkostenvergoeding toegekend. De vergoeding is gemaximeerd op € 25, € 100 en € 150 per maand. De werkelijke kosten mogen worden gedeclareerd onder overlegging van telefoonnota's.
- Overige vergoedingen: Overige vergoedingen die kunnen worden toegekend zijn ondermeer de kosten van internetverbinding privé in verband met thuiswerken en reis- en verblijfkosten die niet onder de vaste onkostenvergoedingen vallen.

Alle hiervoor genoemde vergoedingen zijn overwegend vast, niet prestatiegedreven en op basis van gemaakte kosten met een maximering van de vergoeding. Alle regelingen zijn goedgekeurd door de Directie en gereguleerd.

### **Alternatieve vergoedingen**

Indien medewerkers tijdens werktijd diensten verlenen aan derden/relaties van Finles Capital Management en daarvoor vergoedingen ontvangen dan komen deze vergoedingen ten gunste van FCM.

Onterecht ontvangen en niet aangemelde vergoedingen door medewerkers vallen onder de Incidenten regeling van Finles en worden gesanctioneerd met een berisping en bij herhaling

daarvan met ontslag van de medewerker. Finles zal deze vergoedingen te allen tijde terugvorderen bij de (ex)werknemer.

Uitnodigingen voor bijvoorbeeld seminars, golfwedstrijden, netwerk borrels etc. worden te allen tijde voorgelegd en goedgekeurd door de Directie.

### **Beloning Finles Management Services V.o.f.**

Finles N.V. is met Finles Management Services V.o.f. een managementovereenkomst aangegaan ter zake van de verstrekking van diensten op het gebied van management en Directievoering.

De managementovereenkomst wordt vanaf 1 januari 2017 uitgevoerd door Cosimo International B.V. in de persoon van R.J. van Kuijk. Van Kuijk heeft geen dienstverband met Finles N.V. De managementvergoeding wordt jaarlijks door de Directie vastgesteld in relatie tot het verwacht rendement, liquiditeit en solvabiliteit van de onderneming en opgenomen in het jaarbudget. Het jaarbudget wordt goedgekeurd door de Raad van Commissarissen. De managementfee bedraagt voor 2017 € 264.000.

### **Dividenduitkeringen**

Er is een dividendbeleid van toepassing. Het dividendbeleid is gekoppeld aan de wettelijke minimumvermogensvereisten en Vaste Kosten eis zoals vastgelegd in de Wft. Dividenduitkeringen worden voorgelegd aan de RvC ter instemming. In de periode 2013 t/m 2016 is geen dividend uitgekeerd.

### **Risico analyse en evaluatie van het beloningsbeleid**

De Directie van FCM is van mening dat met het beloningsbeleid van FCM in voldoende mate wordt voldaan aan de doelstellingen van de Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen 2015.

Analyse van het beloningsbeleid van FCM wijst uit dat er geen risicovolle beloningscomponenten aanwezig zijn en dat er van de componenten geen ongunstige prikkelwerking uitgaat noch de mogelijkheid wordt geboden om eigen belang boven het cliëntbelang te stellen. Immers de salarisvergoedingen zijn vast en niet omzetgedreven of beïnvloedbaar door de medewerker terwijl de variabele componenten, zoals bonussen en provisies, op nihil zijn gesteld en derhalve geen afbreuk kunnen doen aan de verplichting van de medewerkers om zich in te zetten voor de belangen van de relaties en andere belanghebbenden van FCM of andere op FCM rustende zorgvuldigheidsverplichtingen. Ook de winstdeling is nagenoeg niet beïnvloedbaar door individuele medewerkers.

Het beloningsbeleid wordt jaarlijks beoordeeld door de Directie en getoetst en geactualiseerd door de Compliance officer.

### **Actuele informatie over beloningen**

In het kader van de EG richtlijn 22 lid 2e en 2f en de Bgfo lid 115m wordt de volgende informatie vermeld:

In 2016 zijn de volgende beloningen aan FMS V.o.f. en de medewerkers uitgekeerd.

- FMS V.o.f.: Vast € 360.000 en variabel € 33.000, in totaal € 393.000. Dit betreft 2 Directieleden.
- Personeelsbeloningen: Vast: € 428.400 en variabel € 0, totaal € 428.400. Dit betreft 8,6 medewerkers.

In 2015 zijn de volgende beloningen aan FMS V.o.f. en de medewerkers uitgekeerd.

- FMS V.o.f.: Vast € 210.000 en variabel € 38.500, in totaal € 248.500. Dit betreft 2 Directieleden.
- Personeelsbeloningen: Vast € 375.200 en variabel € 44.500, in totaal € 419.700. Dit betreft 8,8 medewerkers.

Informatie inzake beloningen in het afgelopen jaar is ook terug te vinden in het meest recente jaarverslag van Finles N.V., beschikbaar op de website van Finles Capital management: [www.finlescapitalmanagement.nl](http://www.finlescapitalmanagement.nl)

Utrecht, september 2017

Directie Finles N.V.