

Beheerst beloningsbeleid

Algemeen

Bustelberg B.V. (handelend onder de naam Toppenberg, 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. Deze publicatie is een samenvatting van het Beheerst Beloningsbeleid van Bustelberg.

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 2021 (hierna: 'de Regeling').

Duurzaamheidsfactoren

Bustelberg houdt in haar beloningsbeleid rekening met duurzaamheidsfactoren. Zo zet de beloningsstructuur niet aan tot het nemen van buitensporige risico's in verband met duurzaamheid. Bustelberg kent geen vaste of variabele beloning toe aan medewerkers die risico's nemen op het gebied van duurzaamheid. Er bestaat verder geen relatie tussen de keuze van een belegging of de acceptatie van een Cliënt en een variabele beloning.

Beloning werknemers

Het beloningsbeleid van Bustelberg voldoet aan artikel 1:111 tot en met 1:130 Wet op het financieel toezicht (Wft) en geldt voor de statutaire directie en alle medewerkers van Bustelberg. Artikel 1:120 Wft verplicht met ingang van 2015 op onze website te rapporteren over het aantal personen dat gedurende een boekjaar een totale beloning (vast + variabel) van € 1 miljoen of meer ontvangt. Over vorig boekjaar 2024 en de jaren daarvoor werd deze waarde eveneens niet gehaald.

De toekenning van een variabele beloning (bonus) aan medewerkers is afhankelijk van het individuele functioneren, de resultaten van de onderneming en de naleving van interne en externe regelgeving.

Jaarlijks worden voor iedere medewerker **Key Performance Indicators (KPI's)** vastgesteld. Deze KPI's zijn afgestemd op de functie en omvatten zowel kwantitatieve als kwalitatieve criteria, onder meer:

- individuele prestaties en vakinhoudelijke ontwikkeling;
- bijdrage aan team- en organisatiedoelstellingen;
- naleving van wet- en regelgeving (compliance);
- klantbelang en zorgvuldige dienstverlening.

De prestaties worden beoordeeld aan de hand van een beoordelingsschaal, bijvoorbeeld: *onvoldoende, matig, voldoende, goed of uitstekend.*

Op basis van de totale beoordeling wordt bepaald of en in welke mate een variabele beloning wordt toegekend. De variabele beloning bedraagt maximaal **20% van het bruto jaarsalaris** van de betreffende medewerker.

Aanvullende voorwaarden en beheersing

De variabele beloning kent de volgende **opschortende voorwaarden**. Dit betekent dat een bonus **uitsluitend** wordt toegekend en uitgekeerd indien:

- Bustelberg over voldoende netto winst beschikt om de beoogde bonus op verantwoorde wijze uit te keren;
- het gedrag van de medewerker in lijn is met het integriteits- en compliancebeleid;
- er geen sprake is van overtredingen van interne regels of wet- en regelgeving;
- de toekenning niet leidt tot ongewenste risico's voor de onderneming of haar Cliënten;
- het klantbelang aantoonbaar centraal heeft gestaan.

De onderneming behoudt zich het recht voor om variabele beloningen:

- aan te passen (malus);
- terug te vorderen (clawback), indien achteraf blijkt dat deze onterecht zijn toegekend.

Daarnaast is er 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. Geen van de medewerkers van Bustelberg heeft over 2024 een beloning van 1 miljoen euro of meer ontvangen.

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 omzet gedreven 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.

Dit document is voor het laatst gewijzigd op 25-06-2026.