

Beheerst beloningsbeleid

Voorwoord

Toppenberg, handelsnaam van Bustelberg B.V., specialiseert zich in vermogensbeheer. In deze rol zijn wij ons bewust van onze verantwoordelijkheid die het gevolg is van de opdracht om financiële doelstellingen te verwezenlijken voor de cliënt. Deze opdracht voeren wij uit met de grootst mogelijke zorg. Wij realiseren ons terdege dat de doelstellingen van de cliënt verder gaan dan groei of behoud van het vermogen.

Waar in dit document wordt gesproken over "Bustelberg", wordt daaronder Bustelberg B.V., handelend onder de naam Toppenberg, verstaan.

Algemeen

Bustelberg 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. 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

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. Ingevolge art 1.121 Wft zijn financiële ondernemingen verplicht te rapporteren over het aantal personen dat gedurende een boekjaar een totale beloning van meer dan 1 miljoen euro ontvangt. 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. Geen

van de medewerkers van Bustelberg heeft over 2023 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 23 april 2024.