

BELONINGSBELEID

Beloningsbeleid van Wijs & van Oostveen.

Het beloningsbeleid is afgestemd op het risicoprofiel van Wijs & van Oostveen en is ten eerste gericht op het bevorderen, aantrekken en behouden van goede gekwalificeerde medewerkers. Het beloningsbeleid is ten tweede gericht op de soliditeit van de onderneming (dus daar waar mogelijk: het voorkomen, tegengaan en elimineren van prikkels voor medewerkers/onderneming om onverantwoorde risico's te nemen) en het centraal stellen van de cliënt (dus daar waar mogelijk: het voorkomen, tegengaan en elimineren van prikkels voor medewerkers en onderneming om de cliënt niet centraal te stellen). Het beloningsbeleid is van toepassing op alle medewerkers, inclusief directie, van Wijs & van Oostveen.

Alle medewerkers van Wijs & van Oostveen ontvangen een vast inkomen. Voor sommige functies ontvangt de medewerker naast een vast inkomen tevens een variabel

inkomen. De hoogte van een eventuele variabele beloning is zeer beperkt ten opzichte van het vast inkomen en is aan zowel financiële als niet-financiële prestatiecriteria gebonden. De niet-financiële prestatiecriteria zijn gericht op integer, zorgvuldig en cliëntgericht handelen, waarbij de focus ligt op de belangen van de cliënt en onze onderneming op de lange termijn.

Op de website kunt u in het document 'Duurzaamheidsverklaring' lezen dat Wijs & van Oostveen voornemens is om binnen twee jaar de duurzaamheidsrisico's, voortvloeiende uit de ESG-verordening, zo efficiënt mogelijk in haar bedrijfsvoering zal implementeren. Vanaf implementatie zal het onderhavige beloningsbeleid hierop volledig zijn afgestemd.

Ieder jaar zal de Compliance Officer van Wijs & van Oostveen de algemene beginselen van het beloningsbeleid goedkeuren en zal hij verantwoordelijk zijn voor de tenuitvoerlegging van het beloningsbeleid.