

Inleiding en doel van dit document

Het doel van dit document is transparantie verschaffen over hoe OHV omgaat met het belonen van haar medewerkers. In dit document moet naar voren komen dat OHV zich conformeert aan wet- en regelgeving en dat OHV zich bewust is van de invloed die beloningen kunnen hebben op de bedrijfsvoering en op het soort bedrijfsvoering dat daaruit voortkomt. Het doel van het beloningsbeleid zelf is om beloningen in lijn te brengen met langetermijnbelangen.

Binnen OHV is geen aparte interne toezichthouder op het beloningsbeleid gezien de grootte van de onderneming. Dit betekent dat het bestuur van OHV B.V. zelf verantwoordelijk is voor het ontwerp, de goedkeuring en het toezicht op het beloningsbeleid.

Deze versie van het beloningsbeleid treedt in werking per 1 januari 2024 en zal alle relevante wet- en regelgeving in acht nemen, waarvan de Wet nadere beloningsmaatregelen financiële ondernemingen, de meest recente is.

Definities en begrippen

De categorieën van medewerkers	<p>De medewerkers wier werkzaamheden het risicoprofiel van OHV BV materieel beïnvloeden. De volgende medewerkers behoren daar sowieso toe:</p> <ul style="list-style-type: none">• Bestuurders;• Hoger leidinggevenden;• Medewerkers die interne controle functies uitoefenen;• Medewerkers die direct betrokken zijn bij het verlenen van financiële diensten aan consumenten;• Elke medewerker die een totale beloning ontvangt van hetzelfde of een hoger niveau als de categorieën van medewerkers die een hogere leidinggevende of risico nemende functie uitoefenen.
Beloning	<p>Alle soorten van betaling of gunsten die direct of indirect door OHV BV betaald worden aan haar medewerkers in ruil voor arbeid. Dit zijn geldelijke betalingen of gunsten zoals cash, pensioenbijdragen en beloning door derden. Ook niet (direct) geldelijke gunsten zoals zorgverzekering, kortingen en regelingen voor auto en mobiele telefoon behoren ertoe. Extra betalingen of gunsten die deel uitmaken van een algemeen, beoordelingsvrij, onderneming breed beleid en geen invloed hebben op het risicoprofiel, vallen niet onder de definitie van beloning conform dit beleid.</p>
Medewerkers met interne controletaken	<p>Medewerkers (anders dan het Bestuur) verantwoordelijk voor Risicomanagement, Compliance of een interne audit.</p>

Vaste beloning	Betalingen of vergoedingen die onafhankelijk zijn van beoordelingscriteria.
Variabele beloning	Extra betalingen of vergoedingen die afhankelijk zijn van individuele- en bedrijfsresultaten of, in bepaalde gevallen, andere contractuele criteria.

Uitgangspunten van het beloningsbeleid

Het beloningsbeleid kent een aantal uitgangspunten. Die uitgangspunten zijn onderverdeeld in een aantal categorieën. Hieronder staat beknopt weergegeven welke categorieën dat zijn en de strekking die de uitgangspunten met zich brengen.

Beginselen beloningsbeleid voor OHV BV

Het beloningsbeleid dient persoonlijke doelstellingen van medewerkers in lijn te brengen met lange termijn belangen van OHV, zonder dat daarbij het toetsingsvermogen, de solvabiliteit of het eigen vermogen van OHV in het geding komen. Tevens is het beloningsbeleid in overeenstemming met de risicobeheersing, bedrijfsstrategie, doelstelling, waarden en lange termijn belangen van OHV. Het aanpassen van variabele beloningen op basis van actuele en toekomstige risico's behoort tevens tot de mogelijkheden.

Werknemer-gerichte beginselen

Naar de medewerkers toe heeft OHV de grenzen van het beloningsbeleid aangegeven, om duidelijkheid te scheppen en om zich te conformeren aan wet en regelgeving. De belangrijkste grenzen zijn dat OHV slechts een ontslagvergoeding uitkeert die niet hoger is dan 1 vast jaarsalaris, behoudens uitzonderingen in geval van bijvoorbeeld fusies. Medewerkers maken geen gebruik van persoonlijke hedging-strategieën of een aan beloning en aansprakelijkheid gekoppelde verzekeringen om de risicobeheersingseffecten van dit beleid te ondermijnen. Hiernaast worden variabele beloningen gebaseerd op zowel financiële als niet-financiële criteria en niet enkel op financiële criteria. Voor die variabele beloning geldt tevens dat de feitelijke uitbetaling van die variabele beloning over maximaal drie jaar wordt verspreid.

Grenzen en vereisten variabele beloningen

Het variabele onderdeel van de beloningen voor medewerkers van OHV kent een aantal harde grenzen. De vaste en variabele component van de beloning hebben een passende verhouding. Dit houdt in dat, behoudens uitzonderingen, het variabele deel van de beloning maximaal 20% bedraagt van het vaste component. Het variabele deel van de beloning is tevens voor minstens 50% afhankelijk van niet-financiële doelstellingen. Als laatste geldt dat voor de BV als geheel, nooit meer dan 20% van de totale vaste beloningssom wordt uitgekeerd aan personeel.

Beginselen voor intern toezicht en risicobeheersing

Op het beloningsbeleid wordt toezicht gehouden door het bestuur van OHV. De bestuursleden die toezichthouden en controlefuncties uitvoeren zijn onafhankelijk van de bedrijfseenheden waarop ze toezicht houden en worden beloond op basis van de verwezenlijking van de doelstellingen waarop

hun functie is gericht, dus onafhankelijk van de activiteiten waarop ze toezicht houden. Daarnaast wordt de werking van dit beleid jaarlijks getoetst middels een interne beoordeling die op onafhankelijke wijze wordt uitgevoerd. Via deze toetsing worden ook uitzonderingen op het maximale variabele beloningsplafond van 20% beargumenteerd en wordt melding gemaakt hiervan aan de toezichthouder.

Duurzaamheid in het beloningsbeleid

Het beloningsbeleid van OHV is erop gericht ervoor te zorgen dat het in lijn is met een doeltreffend risicobeheer van duurzaamheidsrisico's. Hieruit voortvloeit dat medewerkers niet worden gestimuleerd of aangezet tot, middels het beloningsbeleid, het nemen van buitensporige duurzaamheidsrisico's. Dit houdt in dat het beloningsbeleid geen extra beloningen faciliteert voor medewerkers die zich niet bezighouden met duurzaamheid ten opzichte van medewerkers die dat wel doen. Verder wordt het nemen van risico's op het gebied van duurzaamheid niet gestimuleerd middels variabele beloningen.

Specifieke regels beloningsbeleid

De beloningen voor medewerkers bestaan vooral uit een vast salariscomponent. In bepaalde omstandigheden wordt een aanvullend variabel component toegekend. OHV BV is van mening dat het kunnen toekennen van een variabele beloning naar discretie van het bestuur van groot belang is om bestaande medewerkers te motiveren en nieuwe professionals aan te kunnen nemen. Voor het toekennen van een variabele beloning geldt een maximum van 20% van de vaste beloning, behoudens uitzonderingen.

Specifieke bepalingen

Een aantal specifieke bepalingen op een rij:

1. Bestuurders van OHV BV ontvangen geen variabele beloning;
2. De maximale variabele beloning per medewerker is 20% van zijn vaste salaris;
 - a. Behoudens uitzondering, indien:
 - i. De medewerker geen interne controle functie verricht, of zich rechtstreeks bezighoudt met het verlenen van financiële diensten aan consumenten;
 - ii. Sprake is van een exceptioneel geval, waar een hogere loonsom nodig is met het oog op de continuïteit c.q. dienstvoering van de onderneming; en
 - iii. De variabele beloning niet meer dan 100% van de totale vaste salaris van de medewerker bedraagt.
3. OHV BV keert niet meer dan 20% van de bruto loonsom van het bedrijf als variabele beloning uit;
4. Indien bestanddeel van de vaste beloning van een medewerker aandelen of andere financiële instrumenten waarvan de waarde afhankelijk van de waarde van OHV BV zijn, dienen die aandelen of andere financiële instrumenten gedurende het dienstverband voor een periode van ten minste vijf (5) jaren na verwerving door de medewerker te worden aangehouden.

Specifieke bepalingen beloning medewerkers met interne controletaken

Aangezien het van verhoogd belang is dat medewerkers met interne controletaken niet worden geprikkeld om onnodige risico's te nemen of een oogje toe te knijpen voor andere medewerkers die wel risico's kunnen nemen, is het volgende in aanvulling op andere bepalingen van dit beleid, van toepassing op medewerkers met interne controletaken:

- Variabele beloningen worden gebaseerd op functie specifieke doelstellingen en wordt niet enkel bepaald door de prestatiecriteria die voor alle medewerkers van OHV BV gelden;
- De beloningsstructuur van medewerkers met interne controletaken doet geen afbreuk aan hun onafhankelijkheid en leidt niet tot belangenconflicten bij hun adviserende rol ten opzichte van het bestuur;
- Medewerkers met interne controletaken moeten niet in posities terechtkomen waarin zij door bijvoorbeeld een transactie goed te keuren, bepaalde beslissingen te nemen of bepaald advies te geven omtrent kwesties inzake risicobeheer of financiële controle, directe invloed zouden kunnen uitoefenen op hun prestatie gebaseerde beloning, hetzij in negatieve, hetzij in positieve zin.

Het bestuur is verantwoordelijk voor Compliance en Risk management en zal de beloning van medewerkers met controletaken evalueren om, gezien de grootte van de organisatie, de onafhankelijke rol van de Compliance en Risk functie te waarborgen binnen OHV BV.

Openbaarmaking beloningen

Bij openbaarmaking van het jaarverslag wordt openbaar gemaakt of de totale beloning voor medewerkers al dan niet betrekking heeft op het volgende:

- De totale beloning van het gehele personeel van OHV BV, onder vermelding van het aantal begunstigden;
- De totale beloning van het personeel van OHV BV dat geheel of gedeeltelijk bij de activiteiten van de beleggingsonderneming is betrokken, onder vermelding van het aantal begunstigden;
- Het voor rekening van de beleggingsonderneming komende gedeelte van de totale beloning van het personeel van OHV BV, onder vermelding van het aantal begunstigden.

Het volledige beloningsbeleid wordt tevens intern openbaar gemaakt en is voor alle medewerkers van OHV toegankelijk. OHV draagt er zorg voor dat de informatie over het beloningsbeleid dat intern wordt openbaargemaakt, tenminste dezelfde informatie betreft die extern wordt openbaargemaakt. Medewerkers dienen op voorhand te weten aan de hand waarvan hun beloningen zullen worden vastgesteld.

Evaluatie en implementatie beloningsbeleid

Jaarlijks wordt de inhoud en implementatie van het beloningsbeleid geëvalueerd door het bestuur. In die evaluatie wordt bekeken of het totale beloningsstelsel als bedoeld functioneert en in overeenstemming is met nationale en internationale voorschriften, beginselen en normen.

De medewerkers met interne controletaken worden nauw betrokken bij de evaluatie van het beloningsstelsel.

Indien uit een evaluatie blijkt dat het beloningsstelsel niet als bedoeld of als voorgeschreven functioneert, zorgt het bestuur ervoor dat tijdig corrigerende maatregelen worden getroffen.

De periodieke evaluatie van de tenuitvoerlegging van het beloningsbeleid en van de beloningspraktijken kan geheel of gedeeltelijk worden uitgevoerd door een externe partij.