

Beloningsbeleid Today's Tomorrow en Today's Vermogensbeheer

In 2016 is het beloningsbeleid van Today's Tomorrow en Today's Vermogensbeheer opnieuw uitgeschreven. Daarbij is nieuwe en gewijzigde wet- en regelgeving geïncorporeerd in het beloningsbeleid.

Beloningsbeleid

In het beloningsbeleid staat bij Today's het bevorderen en in stand houden van onze integriteit en soliditeit centraal. Daar zijn de langetermijnbelangen van alle stakeholders een belangrijk onderdeel van. Ons beloningsbeleid stimuleert medewerkers om zich in te zetten voor de belangen van klanten en andere stakeholders binnen de grenzen van de zorgvuldigheidsverplichtingen.

Ons beloningsbeleid is onderdeel van het personeelsbeleid. Dat beleid wordt medebepaald door de regels van de overheid en door de maatschappelijke ontwikkelingen over beloningen in de financiële sector.

Disclosure

Door deze link aan te vinken kunt u het beheerst beloningsbeleid Today's Groep raadplegen.

Beloningsbeleid Today's Groep

Alle medewerkers van Today's hebben een vaste en geen variabele vergoeding. Desondanks heeft Today's dit document opgesteld om onafhankelijk van een toekomstige situatie snel en efficiënt te kunnen handelen indien dat in het belang van haar klanten en de onderneming is.

Uitgangspunten

Bij het opstellen, de vaststelling, de toepassing en de handhaving van het beloningsbeleid worden de volgende uitgangspunten in acht genomen.

1. Human Resources beleid:

- a) Het beloningsbeleid weerspiegelt een balans tussen enerzijds vertrouwen in de intrinsieke motivatie en anderzijds het afspreken van heldere doelstellingen en het hierop beoordelen.
- b) Het totale arbeidsvoorwaardenpakket is adequaat om goede mensen aan te trekken, in dienst te houden en de onderneming een goede concurrentiepositie te verschaffen.

2. Beheerst beloningsbeleid:

- a) Het beloningsbeleid is in overeenstemming met de bedrijfsstrategie, de doelstellingen, de waarden en de langetermijnbelangen van de onderneming. Wijzigingen hierin worden in aanmerking genomen bij het actualiseren van het beloningsbeleid.
- b) Het beloningsbeleid is zorgvuldig, beheerst en duurzaam, is in lijn met de risicobereidheid, de risicomanagementstrategie en het risicoprofiel van de onderneming, draagt bij tot een degelijk en doeltreffend risicobeheer en moedigt niet aan tot het nemen van meer risico's dan voor de onderneming aanvaardbaar is.
- c) Het beloningsbeleid is zodanig ontworpen dat rekening wordt gehouden met de interne organisatie van het bedrijf van de onderneming en de aard, omvang en complexiteit van de risico's die aan dat bedrijf verbonden zijn.
- d) Het beloningsbeleid beperkt de onderneming niet in haar mogelijkheden om het gezonde toetsingsvermogen, de gezonde solvabiliteitsmarge of het gezonde eigen vermogen in stand te houden en te versterken.

3. Bescherming klanten en waarborgen integriteit en een lange termijn ondernemingswaarde:

- a) Het beloningsbeleid stimuleert gedrag in lijn met de langetermijnbelangen van de onderneming.
- b) Het beloningsbeleid is erop gericht dat klanten zorgvuldig worden behandeld.
- c) Prestaties van medewerkers en van de onderneming worden gemeten aan de hand van zowel financiële als niet financiële indicatoren.
- d) Het beloningsbeleid moedigt niet aan tot het nemen van excessieve risico's.
- e) Het beloningsbeleid gaat belangenverstremgeling tegen.

f) De onderneming past geen constructies of methoden toe die ontwijking van het beloningsbeleid of de toepasselijke wet- en regelgeving mogelijk maken.

4. Transparantie:

a) De opzet, de governance en de methodiek van het beloningsbeleid zijn duidelijk, transparant en toepasbaar voor alle medewerkers.

5. Compliant:

a) Het beloningsbeleid is in overeenstemming met de toepasselijke (inter)nationale wet- en regelgeving. Dit wordt periodiek geëvalueerd en, indien noodzakelijk, aangepast aan nieuwe of gewijzigde wet- en regelgeving of marktstandaarden.

b) De naleving van het beloningsbeleid en de bijbehorende procedures wordt ten minste jaarlijks onderworpen aan een onafhankelijke beoordeling

Beloningsbeleid

Deze regeling geldt voor alle medewerkers (incl. uitzendkrachten en freelancers, verbonden agenten) die onder de verantwoordelijkheid (voor rekening en risico) van werkgever vallen (Werkgever: Today's Vermogensbeheer of Today's Tomorrow).

Werkzaamheden die uitbesteed worden aan een andere financiële onderneming vallen niet onder onze regeling tenzij de werkzaamheden worden uitgevoerd onder verantwoordelijkheid (voor rekening en risico) van de inhurende werkgever (voorbeeld: Callcenter).

Beloningen

Beloningen omvatten beloningen in de ruimste zin van het woord: variabel, vast, promotie, auto, pensioen, cursussen etc.

Alle medewerkers van werkgever kennen alleen een vaste beloning.

De totale beloning van medewerkers wordt voor sommige werknemers onderscheiden in een vaste en een variabele beloning (zie Prestatiecriteria op basis van de verantwoordelijkheid hierna). De indeling in deze categorieën is onder meer van belang, omdat de verhouding tussen vaste en variabele beloning en de toekenning en uitbetaling van variabele beloning aan specifieke restricties zijn gebonden om de uitgangspunten van dit beloningsbeleid te bevorderen

Bij Today's zijn geen personen werkzaam die een jaarlijkse beloning van € 1 miljoen of meer ontvangen.

Wat zijn vaste en variabele beloningen?

Vaste beloningen: Vast maandsalaris, jaarlijks vakantiegeld, een vaste dertiende maand, vast uurtarief, overwerkvergoeding (mits vooraf contractueel vastgesteld en niet prestatieafhankelijk).

Variabele beloningen (meestal afhankelijk van doelen of prestaties): winstuitkering, productiebonus, prestatiebonus, provisie of deel van omzet, betaling per tot stand gekomen overeenkomst, gegeven advies of (een deel van) de daarmee gepaard gaande omzet.

Passende verhouding vast en variabele beloning. Bonusplafond variabele beloningen maximaal 20% van de totale vaste beloning.

Voor alle medewerkers van Today's bedraagt de totale variabele beloning niet meer dan 20% van de totale vaste beloning van de betreffende medewerker op jaarbasis (bonusplafond). Deze verhouding wordt hierna ook wel aangeduid als de 'Bonuscap van 20%'. Hiermee zijn de vaste en variabele componenten van de totale beloning voldoende evenwichtig verdeeld. Daarbij is het aandeel van de vaste component in het totale beloningspakket op deze wijze groot genoeg om een volledig flexibel beleid te voeren inzake variabele beloning. Dit behelst tevens de mogelijkheid om geen variabele beloning toe te kennen of uit te betalen.

De variabele beloningen mogen nooit meer dan 20% bedragen van de vaste beloning (het bonusplafond)ⁱ. De variabele beloning is voor minimaal 50% afhankelijk van niet-financieel criteria.

Prestatie criteria Today's:

De prestatiecriteria waarop de variabele beloning wordt gebaseerd, behelzen haalbare doelen en maatregelen waarop de medewerker een zekere directe invloed heeft. Zij moedigen het nemen van excessieve risico's of misleiding bij de verkoop van producten niet aan en zijn in lijn met de bedrijfsstrategie, doelstellingen, waarden en langetermijnbelangen van de onderneming en de risicomanagementstrategie, de risicobereidheid en het risicoprofiel.

Omschrijving samenstelling van de variabele beloningscomponenten die Today's hanteert.

Niet financiële criteria (minimaal 50%):

Niet financiële criteria die Today's hanteert zijn: strategische doelen, klanttevredenheid, naleving van risicobeheersingsbeleid, compliance met interne en extern regels, leiderschap, managementvaardigheden, samenwerking met personen, creativiteit, motivatie, duurzaamheid en maatschappelijk bewust handelen.

Financiële criteria (maximaal 50%):

Financiële criteria die Today's hanteert zijn: provisie of deel van omzet

Prestatiecriteria op basis van de verantwoordelijkheid

Today's Vermogensbeheer

Directie : Geen beloning. In dienst van T4T B.V.
Vermogensbeheerders : maximaal 20% variabel. Niet van toepassing.
Overige werknemers : geen variabele beloning

Today's Tomorrow

Directie : Geen beloning. In dienst van T4T B.V.
Fondsbeheerders : maximaal 20% variabel. Niet van toepassing.
Overige werknemers : geen variabele beloning

Risicoanalyse

Jaarlijks maakt de compliance- en riskafdeling van Today's een risicoanalyse. In deze risicoanalyse wordt specifiek gekeken naar de inhoud van de functie van vermogensbeheerders, fondsbeheerders en de directieleden.

Borging

Onderdeel van de jaarlijkse compliance audit is het controleren of de (arbeids)overeenkomsten voldoen aan de geldige wettelijke regelingen inzake het beloningsbeleid. Bij het opstellen van de (arbeids)overeenkomsten is de HRM-medewerker betrokken. Indien er geen HRM-medewerker aanwezig is zal deze rol worden overgenomen door de Compliance- en Risk Officer.

Vertrekvergoeding.

Ook een vertrekvergoeding is ofwel vast dan wel variabel en moeten voldoen aan de regels die gesteld worden aan beheerst beloningsbeleid financiële ondernemingen. Een variabele vertrekvergoeding dient te voldoen aan de Bonuscap van 20% en de overige vereisten voor toekenning en uitbetaling van variabele beloning. De ontslagvergoeding bedraagt bij Today's maximaal 100% van het reguliere vaste salaris.

Today's kent de volgende Malus en clawback regeling:

- Malus (tussentijdse aanpassing variabele beloning) indien:
 - a. De persoon niet heeft voldaan aan passende normen inzake bekwaamheid en correct gedrag.
 - b. De persoon verantwoordelijk is voor gedragingen die ertoe hebben geleid dat de positie van de onderneming aanmerkelijk is verslechterd.

- Clawback (terugvorderen variabele beloning) indien:
 - a. De persoon niet heeft voldaan aan passende normen inzake bekwaamheid en correct gedrag.
 - b. De persoon verantwoordelijk is voor gedragingen die ertoe hebben geleid dat de positie van de onderneming aanmerkelijk is verslechterd.

Publicatie

Today's Vermogensbeheer en Today's Tomorrow nemen jaarlijks een beschrijving op van haar beloningsbeleid met inachtneming van alle openbaarheidsvereisten uit wet- en regelgeving met betrekking tot beloningen zowel met betrekking tot de jaarrekening als met betrekking tot de eisen die de AFM stelt aan publicatie op de Website.

ⁱ Het bonusplafond geldt niet voor beheerders (Today's Tomorrow) van beleggingsinstellingen. Zij moeten wel voldoen aan de andere regels van een beheerst beloningsbeleid.