

# Beloningsbeleid

11 juli 2024

DPS voert een zorgvuldig, beheerst en duurzaam beloningsbeleid dat de strategie, de risicobereidheid, de strategische doelstellingen en de kernwaarden van DPS ondersteunt. Het doel van het beloningsbeleid is het werven en behouden van hooggekwalificeerde medewerkers en het motiveren van medewerkers om op vereist niveau te presteren. In het beleid wordt rekening gehouden met het lange termijn belang van de verschillende belanghebbenden van DPS en de maatschappelijk geaccepteerde normen en verhoudingen alsmede de wetgeving op het gebied van beloningen. Voor mannen en vrouwen bestaat volledig gelijke beloning voor gelijk werk of werk van gelijke waarde.

Concreet betekent dit dat bij het vaststellen van het beloningsbeleid van DPS het volgende geldt:

- DPS gaat rechtvaardig en transparant om met beloning. De hoogte van de beloning moet marktconform zijn en daarmee aantrekkelijk voor medewerkers om bij DPS te komen en te blijven werken. De hoogte en vorm van de beloning is in lijn met geldende wet- en regelgeving.
- Functiewaardering is de belangrijkste grond voor het legitimeren van de vaste beloning.
- De totale variabele beloning van medewerkers van DPS bedraagt niet meer dan 20% van de totale vaste beloning en wordt toegekend op basis van meerdere doelstellingen waarbij ten minste 50% van de doelstelling is gebaseerd op kwalitatieve, niet-financiële criteria.
- Voor medewerkers in een controlefunctie geldt dat de doelstellingen gebaseerd op financiële criteria enkel zijn opgenomen in de collectieve targets, om te voorkomen dat medewerkers in controlefuncties de eigen doelstelling boven het collectieve belang van DPS plaatsen.
- Toegekende (variabele) beloningen mogen niet aanzetten tot het nemen van risico's die niet aanvaardbaar zijn voor DPS of klanten van DPS en dienen passend te zijn bij de functie en positie van DPS als pensioenuitvoeringsorganisatie en vermogensbeheerder.
- DPS volgt de relevante wet- en regelgeving dan wel het van toepassing zijnde Sociaal Plan voor wat betreft de betaling van ontslagvergoedingen. Er wordt geen ontslagvergoeding betaald indien de beëindiging van de arbeidsovereenkomst plaatsvindt op initiatief van de medewerker of plaatsvindt op initiatief van DPS wegens ernstig verwijtbaar gedrag van de medewerker.
- In lijn met geldende wet- en regelgeving, hanteert DPS een beleid ten aanzien van aanpassing (Malus) en terugvordering (Clawback) van variabele beloning dat door de directie wordt vastgesteld.

Het beloningsbeleid van DPS wordt periodiek getoetst aan externe benchmarks. Op deze wijze wordt geborgd dat de beloningen in een redelijke verhouding staan tot de functie van de onderneming in de sector en de positie van de onderneming in de samenleving.

Bovendien wordt dit beloningsbeleid en de toepassing daarvan periodiek beoordeeld in lijn met de EBA Guidelines on Sound Remuneration Policies en indien nodig aangepast en opnieuw vastgesteld door de directie van DPS.