

## Beloningsbeleid

MIJN Effecten B.V. (MIJN Effecten) beschikt over een vergunning als beleggingsonderneming en valt onder de Wet op het financieel toezicht (WFT). Sinds 7 februari 2015 is de Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen (Wbfo) van kracht. De regels over een beheerst beloningsbeleid gelden voor alle natuurlijke personen die werken voor of onder verantwoordelijkheid van een financiële onderneming met een zetel in Nederland.

Het beloningsbeleid van MIJN Effecten is zo opgesteld dat het een zorgvuldig, beheerst en duurzaam beloningsbeleid is dat in lijn is met de corporate values van MIJN Effecten. Dit beloningsbeleid voldoet aan artikel 1.111 tot en met 1:127 Wet op het financieel toezicht (Wft) en geldt voor de statutaire directie en alle medewerkers.

Het beloningsbeleid is er op gericht, dat beloningen van medewerkers geen onwenselijke risico's of gedrag opleveren ten aanzien van de specifieke dienstverlening aan onze relaties, alsmede aan de solvabiliteit van Mij Effecten. Mij Effecten betaald haar medewerkers een vast maandelijks salaris die niet afhangt van doelstellingen. De maandelijks vaste vergoeding wordt afgestemd op de competenties van de medewerker. De maandelijks beloning van alle personeelsleden bevat geen variabele componenten. Mij Effecten kent geen omzetbonussen, geen winstdelingsregeling en geen (voorwaardelijke) 13de maand.

Mij Effecten kan in uitzonderingsgevallen een variabele beloning uitkeren. Dit zijn beloningen die zijn verbonden aan projecten om de dienstverlening te verbeteren. Indien deze worden toegekend, dan zijn deze losgekoppeld van indicatoren die enig risico stimulerend gedrag zouden kunnen bevorderen.

Artikel 1:121 Wft verplicht met ingang van 2015 op onze website te rapporteren over het aantal personen dat gedurende een boekjaar een totale beloning (vast + variabel) van € 1 miljoen of meer ontvangt. Dit is sinds oprichting 0 (nul).

Het beloningsbeleid wordt vastgesteld door de directie. Gezien de relatief beperkte omvang van MIJN Effecten is geen Renumeratiecommissie aangesteld. Evenmin is sprake van een Raad van Commissarissen. Daarom wordt het beloningsbeleid door de directie afgestemd met de compliance officer ter toetsing aan wet- en regelgeving.

Minimaal jaarlijks wordt het beloningsbeleid opnieuw bekeken om te zien of het beleid voldoet aan de eisen van de directie, de geldende wet- en regelgeving en de belangen van onze cliënten. Hierbij wordt bekeken of de bestaande beloning onwenselijk gedrag kan stimuleren en hoe het beloningsbeleid voorziet in passende maatregelen. Indien noodzakelijk kan de beoordeling vaker worden gedaan.