



Beloningsbeleid

DATUM

20 april 2026

OPGESTELD DOOR

DMA Europe B.V.

Inleiding.....	2
Wettelijk kader.....	2
Doelstelling.....	2
Uitgangspunten.....	2
Definities en begrippen.....	2
Beloning.....	3
Vaste beloning.....	3
Variabele beloning.....	3
Prestatiecriteria variabele beloning.....	3
Algemene uitgangspunten van het beloningsbeleid.....	3
Specifieke invulling van het beloningsbeleid.....	4
Publicatie en borging.....	4
Clawback-regeling - terugvorderbaarheid.....	4
Ondertekening.....	4

Inleiding

DMA Europe B.V. (DMA EU) beschikt over een vergunning als beleggingsonderneming en valt onder de Wet op het financieel toezicht (Wft). 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.

DMA EU treedt naar buiten onder de volgende handelsnamen:

- Noble & Partners – het vermogensbeheerbedrijf (asset management arm);
- DMA One – de brokerage activiteiten;
- EasyBroker – execution-only dienstverlening via een branded Interactive Brokers platform;
- DMA Europe – het platformbedrijf met een whitelabeled omnibusstructuur bij Saxo Bank A/S.

Wettelijk kader

DMA EU heeft de hiernavolgende bepalingen vastgesteld inzake een beheerst beloningsbeleid bij haar onderneming. Als onderdeel van de bedrijfsvoering, bedoeld in art. 3:17, eerste lid en tweede lid, aanhef en onderdeel c, van de Wft, voert DMA EU met inachtneming van hoofdstuk 1.7 van de Wft, een beloningsbeleid dat voldoet aan de vereisten in de bijlage bij deze regeling, onderdeel A. Dit beloningsbeleid dient onder meer ter voldoening aan artikel 23 van het Besluit Prudentiële regels Wft, artikel 35a van het Besluit Gedragstoezicht financiële ondernemingen Wft, de Regeling beheerst beloningsbeleid Wft 2017 en de Wbfo. Het beloningsbeleid van DMA EU is zo opgesteld dat het een zorgvuldig, beheerst en duurzaam beloningsbeleid is dat in lijn is met de waarden en normen van DMA EU. Deze regels vormen tezamen het beloningsbeleid zoals dat geldt voor alle categorieën van medewerkers van DMA EU.

Doelstelling

Het beloningsbeleid van DMA EU bestaat uit algemene uitgangspunten en specifieke bepalingen en heeft ten doel om bij te dragen aan een degelijke en doeltreffende risicobeheersing en moedigt niet aan tot het nemen van meer risico's dan voor DMA EU aanvaardbaar is.

Een aantal termen die in dit beleid gebezigd worden, zijn nader gedefinieerd in 'Definities en begrippen'. DMA EU behoudt zich het recht voor om dit beloningsbeleid aan te passen indien omstandigheden (bijvoorbeeld aanpassing van wet- en regelgeving) dit noodzakelijk maken. DMA EU zal hiertoe de geëigende procedure volgen en zal haar medewerkers terstond op de hoogte brengen.

Uitgangspunten

Er is geen aparte interne toezichthouder op het beloningsbeleid bij DMA EU gezien de beperkte grootte van de onderneming. Dit betekent dat de bestuurders van DMA EU zelf verantwoordelijk zijn voor het ontwerp, de goedkeuring en het toezicht op dit beloningsbeleid. Wel is bij een verhoging van de salarissen of vergoedingen voor bestuurders en/of directeuren van 8 procent of meer voorafgaande goedkeuring van de Algemene Vergadering van Aandeelhouders (AVA) nodig.

Gezien de grootte, interne organisatie, aard, reikwijdte en complexiteit van de activiteiten van DMA EU zijn de volgende bepalingen niet van toepassing op DMA EU:

- Uitkering van minimaal 50 procent variabele beloningen in aandelen of vergelijkbare financiële instrumenten;
- Installatie van een remuneratiecommissie;
- Uitgestelde uitkering van minimaal 40 procent van de variabele beloning na ten minste drie tot vijf jaar;
- Correcties van prestaties voor genomen risico's (ex-post).

Definities en begrippen

In de wettelijke regels over beloningsbeleid bij financiële, vergunningplichtige instellingen is gedefinieerd, dat een beloningsbeleid geldt voor de categorieën van medewerkers wier werkzaamheden

het risicoprofiel van DMA EU materieel beïnvloeden. De volgende (rechts)personen behoren daar in ieder geval toe:

- Bestuurders en directieleden;
- Hoger leidinggevendenden;
- Medewerkers die risico-nemende of controle functies uitoefenen;
- 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.

DMA EU heeft besloten hiervan in die zin af te wijken, dat het beloningsbeleid van DMA EU van toepassing is verklaard op alle medewerkers van de vennootschap, ongeacht de vraag of hun werkzaamheden wel of niet het risicoprofiel van DMA EU materieel beïnvloeden.

Beloning

Onder beloning wordt verstaan alle soorten van betaling of gunsten die direct of indirect door DMA EU betaald worden aan haar medewerkers in ruil voor arbeid. Dit zijn geldelijke betalingen of gunsten zoals cash, aandelen, opties, uitstel van loon bij ontslag, 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.

Vaste beloning

Betalingen of vergoedingen die onafhankelijk zijn van beoordelingscriteria.

Variabele beloning

Extra betalingen of vergoedingen die afhankelijk zijn van resultaten of, in bepaalde gevallen, andere contractuele criteria.

Prestatiecriteria variabele beloning

Niet financiële criteria (minimaal 50 procent), die DMA EU kan hanteren zijn onder andere: strategische doelen, klanttevredenheid, naleving van risicobeheersingsbeleid, compliance met interne en externe regels, leiderschap, managementvaardigheden, samenwerking met personen, creativiteit, motivatie, duurzaamheid en maatschappelijk bewust handelen.

Financiële criteria (maximaal 50 procent), die DMA EU kan hanteren zijn onder andere: omzet, resultaat, rentabiliteit van het eigen vermogen en vermogensbeheer.

Algemene uitgangspunten van het beloningsbeleid

- Het beloningsbeleid richt zich op het in lijn brengen van de persoonlijke doelstellingen van medewerkers met de lange termijn belangen van DMA EU. Bij DMA EU zijn geen personen werkzaam die een jaarlijkse beloning van € 1 miljoen of meer ontvangen.
- Het beloningsbeleid van DMA EU is in overeenstemming met en draagt bij aan een degelijke en doeltreffende risicobeheersing en moedigt niet aan tot het nemen van meer risico's dan voor DMA EU aanvaardbaar is.
- Het beloningsbeleid strookt met de bedrijfsstrategie, doelstellingen, waarden en lange termijn belangen van DMA EU.
- De maandelijkse vaste vergoeding wordt afgestemd op de competenties van de medewerker.
- Het beloningsbeleid is erop 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 DMA EU.
- Er is geen gegarandeerde variabele beloning, behalve bij indienstneming van nieuwe medewerkers voor maximaal de eerste twee jaar.

- Een variabele beloning is mogelijk, verbonden aan projecten ter verbetering van de dienstverlening, losgekoppeld van indicatoren, die risicovol gedrag kunnen bevorderen. Het bonusplafond is maximaal 20 procent van de vaste beloning.
- Een variabele beloning is gebaseerd op haalbare doelen, voor minimaal 50% op niet-financiële criteria.
- Variabele beloningen mogen per werknemer nooit meer dan 20% bedragen van de vaste beloning.
- Ontslagvergoedingen zijn alleen toegestaan bij prestaties over tijd en mogen geen falen belonen. Uitzonderingen: strategiewijziging, fusies/overnames, gerechtelijke procedures.
- Medewerkers mogen geen persoonlijke hedgingstrategieën of verzekeringen gebruiken om risico's uit hun beloningsregeling te omzeilen.
- Prestatiebeoordeling kan worden uitgespreid over meerdere jaren. Uitbetalingen houden rekening met de bedrijfscyclus en risico's.
- Medewerkers in controlefuncties zijn onafhankelijk van de bedrijfseenheden waar zij toezicht op houden en worden beloond op basis van hun eigen doelstellingen.
- Het beloningsbeleid wordt jaarlijks intern beoordeeld door de Compliance- en Risk Officer.

Specifieke invulling van het beloningsbeleid

De directieleden ontvangen een vast salaris. Het beloningsbeleid wordt vastgesteld door de Directie en afgestemd met de Compliance en Risk Officer. Jaarlijks wordt het beleid herzien om te toetsen of het voldoet aan wet- en regelgeving en de belangen van cliënten. Indien noodzakelijk kan de beoordeling vaker plaatsvinden.

Een eventuele dividenduitkering wordt door de AVA besloten.

Publicatie en borging

Het beloningsbeleid wordt jaarlijks gepubliceerd in het jaarverslag en op de website. Onderdeel van de jaarlijkse compliance-audit is het controleren of de overeenkomsten en betalingen voldoen aan de geldende wettelijke regelingen inzake het beloningsbeleid.

Clawback-regeling - terugvorderbaarheid

Een vennootschap is bevoegd een bonus geheel of gedeeltelijk terug te vorderen voor zover de uitkering heeft plaatsgevonden op basis van onjuiste informatie over het bereiken van de aan de bonus ten grondslag liggende doelen of over de omstandigheden waarvan de bonus afhankelijk was gesteld. Dit is een wettelijke bepaling. Voor financiële ondernemingen geldt onder de Wft een aanvullende specifieke regeling, de clawback-regeling (art. 1:127 lid 3 Wft). Die houdt kort gezegd in dat een financiële onderneming een aan een personeelslid uitgekeerde variabele beloning in ieder geval terugvordert, als die persoon:

- niet heeft voldaan aan passende normen inzake bekwaamheid en correct gedrag; of
- verantwoordelijk was voor gedragingen die ertoe hebben geleid dat de positie van de onderneming aanmerkelijk is verslechterd.”

Deze regeling wordt de ‘verplichte clawback’ genoemd, omdat zij in afwijking van de clawback-regelingen in art. 2:135 lid 8 BW en art. 1:126 Wft verplicht gesteld is. Het toekennen of uitkeren van een variabele beloning in strijd met de verplichte clawback-regeling is zelfs nietig op grond van art. 1:116 lid 3 Wft en art. 3:40 lid 2 BW.

Ondertekening

Hilversum / Amsterdam / Den Haag / Purmerend, 20 april 2026

Getekend na goedkeuring in de bestuursvergadering van mei 2026

G.K. van Dommelen

Compliance & Risk officer DMA EU