



Beloningsbeleid

De doelstelling van IVV is het opbouwen, in stand houden en het overdragen van vermogen. Daarbij staan de kernwaarde kwaliteitsgericht, klantgericht en integriteit centraal.

De manier waarop medewerkers worden beloond voor het werk dat zij doen kan van invloed zijn op hun werkzaamheden. IVV weet dat een beheerst beloningsbeleid belangrijk is bij het streven naar een bedrijfscultuur waar het klantbelang centraal staat. Het beloningsbeleid ziet zowel toe op de vaste, als de variabele beloning van medewerkers.

Variabele beloning

Om de inzet, resultaten en betrokkenheid van medewerkers te belonen heeft de directie de vrijheid een bonus toe te kennen. Dat gebeurt ook in het geval van uitzonderlijke (individuele of collectieve) prestaties. IVV kent geen gegarandeerde variabele beloningen toe (en dus ook geen gegarandeerde bonus).

Als een bonus wordt toegekend dan is de hoogte daarvan afhankelijk van de impact van de medewerker op klanten, het team, de ontwikkeling van IVV en persoonlijke ontwikkeling. Doelstellingen worden jaarlijks vastgesteld en in lijn gebracht met het bedrijfsbeleid op een manier die te beoordelen is en waarbij medewerkers invloed hebben op de uitkomst. De randvoorwaarden zijn voor maximaal 50% gebaseerd op financiële criteria.

Voor iedere medewerker geldt dat het maximum van zijn of haar variabele beloning 20% van het laagste jaarsalaris binnen het IVV team. Deze bonus wordt volledig uitgekeerd in cash; er wordt niet een gedeelte van de bonus uitgekeerd in aandelen in IVV of vergelijkbare eigendomsbelangen.

Een bonus wordt slechts toegekend en uitgekeerd als de resultaten dit toelaten, waarbij geldt dat het toetsingsvermogen minimaal in stand dient te blijven.



Malus- en Clawback-regelingen in ons beloningsbeleid

Ons beloningsbeleid is ontworpen om verantwoord belonen te waarborgen en om het nemen van onaanvaardbare risico's te ontmoedigen. In overeenstemming met de Wet op het financieel toezicht (Wft) hanteren wij zowel een malus- als clawback-regeling, zoals vastgelegd in de artikelen 1:126 en 1:127 Wft.

De malus-regeling stelt ons in staat om variabele beloningen, zoals bonussen, aan te passen of in te houden voordat ze worden uitgekeerd. Dit kan het geval zijn wanneer blijkt dat de toekenning gebaseerd is op onjuiste gegevens of wanneer de prestaties niet voldoen aan de gestelde criteria voor duurzaam en beheerst gedrag. Deze maatregel helpt ons om de lange termijn stabiliteit van de onderneming te waarborgen.

Daarnaast voorziet ons beloningsbeleid in een clawback-regeling, waarbij variabele beloningen kunnen worden teruggevorderd nadat deze al zijn uitgekeerd. Dit gebeurt wanneer achteraf blijkt dat de beloning is toegekend op basis van misleidende of foutieve informatie, zoals onjuiste financiële resultaten of onethisch gedrag. Hiermee waarborgen we dat medewerkers geen voordeel halen uit prestaties die de onderneming op de lange termijn schade zouden kunnen berokkenen.

In 2025 uitgekeerde variabele beloning aan team IVV: € 36.179,-

Vaste beloning

Directieleden zijn binnen IVV ook aandeelhouders. Zij ontvangen een maandelijkse vaste management fee. De directieleden ontvangen geen variabele beloning in de vorm van bonussen of een prestatievergoeding.

Medewerkers ontvangen een marktconform, vast salaris en genieten van verschillende secundaire arbeidsvoorwaarden.



Verantwoordelijkheid en evaluatie

De verantwoordelijkheid van toepassen van de principes van het beloningsbeleid liggen bij het bestuur. Het beloningsbeleid wordt tevens jaarlijks geëvalueerd door het bestuur.