

Remuneratie statement DAS 2023



Meesters in juridische hulp



Inhoudsopgave

1	Inleiding	1
2	Governance	1
2.1	<i>Aandeelhoudersvergadering</i>	1
2.2	<i>Raad van Commissarissen</i>	1
2.3	<i>Risk Management en Compliance & Integriteit</i>	1
3	Beloningsbeleid DAS	2
3.1	<i>Algemene uitgangspunten</i>	2
3.2	<i>Belangrijkste kenmerken beloning</i>	2
4	Kwantitatieve informatie	3
4.1	<i>Identified staff</i>	3
4.2	<i>Bezoldigingsbeleid Raad van Commissarissen</i>	3

1 Inleiding

In dit remuneratie statement wordt het beloningsbeleid van DAS uiteengezet alsmede de remuneratie van de bestuurders, commissarissen en de (overige) medewerkers van DAS die zijn aangemerkt als 'identified staff' conform de Regeling Beheerst Beloningsbeleid 2021 over 2023 toegelicht.

DAS bestaat uit onderstaande juridische entiteiten:

- DAS Holding N.V.
- DAS Nederlandse Rechtsbijstand Verzekeringmaatschappij N.V.
- DAS Legal Services B.V.

2 Governance

2.1 Aandeelhoudersvergadering

Het beloningsbeleid van de onderneming wordt vastgesteld door de Algemene vergadering van Aandeelhouders (AVA).

Het is ook de AVA die een beloning aan de commissarissen mag toekennen.

2.2 Raad van Commissarissen

De Raad van Commissarissen ziet toe op de vaststelling, uitvoering en monitoring van het gehele beloningsbeleid van de onderneming en keurt dit goed, voordat het ter vaststelling wordt aangeboden aan de Algemene vergadering van Aandeelhouders. Tevens houdt de RvC toezicht op de beheersing van risico's, kapitaal, liquiditeit en solvabiliteit. De bevoegdheid om de beloning goed van functionarissen die zijn aangemerkt als Identified Staff is gedelegeerd aan de Remuneratie-, Selectie- en Nominatiecommissie.

De RSNC bestaat uit drie leden. In 2023 was de samenstelling als volgt:

- Robin Clements (voorzitter)
- Ulrike Timmer
- Jeroen van Breda Vriesman.

In 2023 hebben drie vergaderingen plaatsgevonden. Hierbij zijn de voorzitter van de Raad van Bestuur, de directeur Human Resources en de company secretary aanwezig.

2.3 Risk Management en Compliance & Integriteit

Risk Management en Compliance & Integriteit toetsen de uitvoering van het proces in het licht van de vastgelegde procedures en de toepasselijke wet- en regelgeving. Risk Management en Compliance & Integriteit stellen samen met Human Resources jaarlijks

een statement op ten behoeve van de Remuneratie-, Selectie- en Nominatiecommissie waarin zij rapporteren over de uitvoering van het beloningsbeleid en de mate van conformiteit met de toepasselijke regelgeving en interne uitvoeringsregelingen.

3 Beloningsbeleid DAS

DAS is als juridisch financieel dienstverlener sterk afhankelijk van de inzet en kwaliteit van professionele werknemers. Zij zullen daarvoor een beloning moeten ontvangen die voldoende uitdaagt om de gewenste prestaties te leveren. Het beloningsbeleid stimuleert het leveren van de gewenste prestaties die zijn gerelateerd aan de strategie van de onderneming, waarbij het belang van de klant altijd centraal staat, zonder dat dit leidt tot het nemen van onverantwoorde risico's voor de bedrijfsvoering of voor de klant.

3.1 Algemene uitgangspunten

Bij het vaststellen van de beloning gelden onder meer de volgende algemene uitgangspunten:

- De hoogte van de beloning moet marktconform zijn en daarmee aantrekkelijk voor werknemers om bij DAS te komen en te blijven werken.
- Het beloningsbeleid bevordert de integriteit van de werknemers en de soliditeit van de onderneming met een focus op zowel de korte als de lange termijn belangen van de onderneming.
- Het voldoet aan verplichtingen die voortvloeien uit wet- en regelgeving.
- De relatie tussen prestatie en beloning moet voor werknemers herkenbaar zijn.
- Er moet zoveel mogelijk een relatie zijn tussen het economisch succes van de onderneming en de totale hoogte van de beloning.
- De structuur van de beloning moet niet aanzetten tot het nemen van ongewenste risico's.

3.2 Belangrijkste kenmerken beloning

- De zwaarte van een functie bepaalt primair de uiteindelijke hoogte van de beloning. De zwaarte van de functie wordt vastgesteld door middel van een functiewaarderingssysteem waarmee de onderlinge verhouding in zwaarte tussen de verschillende functies met elkaar wordt vergeleken.
- Voor een juiste uitvoering van het beloningsbeleid van de werknemers die deel uitmaken van de groep Identified Staff zijn verantwoordelijkheden belegd bij de verschillende controlefuncties binnen de organisatie. De beloning van de groep Identified Staff kent geen variabele beloningsbestanddelen.
- De hoogte van de vaste beloning van werknemers werkzaam in een controlefunctie is voldoende om te garanderen dat dat DAS gekwalificeerde en ervaren werknemers aan kan trekken. Controlefuncties worden waar mogelijk beoordeeld in de functionele lijn.

4 Kwantitatieve informatie

4.1 Identified staff

Aan bezoldigingen met inbegrip van salaris, toelage, pensioenlasten en leasevergoeding als bedoeld in artikel 2:383 lid 1 BW, is in het boekjaar ten laste van de onderneming en groepsmaatschappijen gekomen voor bestuurders een bedrag van € 1.679k (2022: € 1.771k).

Bezoldiging bestuurders*	2023	2022
Bezoldiging hoogst verdienende bestuurder	592	573
Gemiddelde bezoldiging alle werknemers	97	97
Pay ratio	6,1	5,9

**de bedragen in deze tabel zijn inclusief sociale lasten, onkostenvergoeding en overige personeelskosten*

4.2 Bezoldigingsbeleid Raad van Commissarissen

De onafhankelijke leden van de RvC ontvangen een vaste vergoeding voor de uitoefening van hun werkzaamheden.

De totale bezoldiging van de huidige en voormalige commissarissen, inclusief onkostenvergoeding, bedraagt € 148k in 2023 (2022: € 151k).