

Samenvatting van ons Beloningsbeleid

De regels over het beloningsbeleid voor financiële instellingen, zoals vastgelegd in de Wet op het Financieel Toezicht, zijn gericht op het beheersen van de risico's die inherent zijn aan (variabele) beloningen en zijn van toepassing op Intersolve Payments B.V. (hierna: Payments) in haar hoedanigheid van Elektronischgeldinstelling. Payments heeft een beloningsbeleid dat past binnen de strategie, haar doelstellingen, kernwaarden, het langetermijnbelang en is van toepassing op alle medewerkers Payments.

Het onderstaande overzicht geeft de belangrijkste uitgangspunten weer van het beloningsbeleid van Payments.

- medewerkers kunnen afhankelijk van functie, prestatie en beoordeling in aanmerking komen voor een persoonlijke variabele beloning (bonus). Deze persoonlijke variabele beloning bedraagt maximaal 20% van de vaste jaarlijkse beloning van de medewerker, de zogeheten bonus-cap.
- in bijzondere situaties is het mogelijk om een variabele beloning van 100% van het vaste deel van het salaris toe te kennen (bijv. in verband met een duurzame organisatiewijziging van de onderneming), mits de toezichthouder schriftelijk heeft ingestemd met de toekenning van deze hogere variabele beloning.
- voor functies die risico's moet beoordelen (2de en 3de lijn) zal geen variabele beloning in de vorm van een bonus worden toegekend welke afhankelijk is van het bedrijfsresultaat. Payments maakt geen afspraken met de 2de en 3de lijnfuncties voor het toekennen van een mogelijke variabele beloning in de vorm van een variabele bonus.
- op dit moment maakt Payments geen gebruik van een retentiebonus om key-medewerkers extra te belonen om ze bijvoorbeeld langer te binden aan de onderneming.
- de beloningen van de bestuurders (directieleden) van Payments worden gebaseerd op dit vastgestelde beloningsbeleid. Hierbij wordt rekening gehouden met de beloningsverhoudingen binnen de vennootschap.
- de beloning van de RvC leden wordt jaarlijks vastgesteld in de Algemene vergadering van Aandeelhouders (AvA). De hoogte van de beloning is onafhankelijk van het bedrijfsresultaat van Payments.
- daarnaast zijn er algemene regels vastgesteld voor andere vormen van beloning, zoals vakantiebijslag, reiskostenvergoeding, mobiliteitsvergoeding, vertrekregeling, thuiswerkvergoeding, studiekosten, jubileumuitkering, bedrijfsfitness en pensioen.

Verklaringen inzake beloning 2025

Op grond van de Wet op het Financieel Toezicht (art. 1:120 Wft) is Intersolve Payments B.V. verplicht het volgende te melden:



- in 2025 waren er geen personen werkzaam onder de verantwoordelijkheid van Payments die een totale beloning, inclusief pensioen, van € 1,0 miljoen of meer ontvingen;
- in 2025 bedroeg het totale bedrag aan variabele beloning van personen die onder de verantwoordelijkheid van Payments werkzaam waren € 58.012;
- de uitkering van de variabele beloning over 2025 lag onder het plafond van 20% van de vaste jaarlijkse beoordeling van de medewerker.