



## **Winstbestemming en beloningsbeleid VitalCampus B.V.**

VitalCampus B.V. voert bij zichzelf en in haar participaties een maatschappelijk verantwoord winstbeleid, waarbij de balans wordt gezocht tussen commerciële- en impactdoelen.

De bedrijven hebben een (bescheiden) winstoogmerk en keert ook dividend uit, echter alleen als de gestelde impactdoelen zijn behaald

- Al onze bedrijven zijn besloten vennootschappen met een winstoogmerk waarbij aandeelhouders - al dan niet persoonlijk - risico lopen en investeren in het bedrijf.
- Onze aandeelhouders werken in of aan het bedrijf en het liefst in de combinatie. Als een aandeelhouder in het bedrijf werkt krijgt hij of zij een reguliere vergoeding op arbeid, het aan het bedrijf werken wordt niet regulier beloond maar in de vorm van dividend. (deze hebben tot en met boekjaar 2024 nog niet plaatsgevonden).
- Naast de wettelijke beschermingsregels met betrekking tot het uitkeren van dividend, keren onze bedrijven alleen dividend uit als de impactdoelen behaald zijn.

### **Beëindiging of overdracht van het bedrijf**

- Mocht VitalCampus kiezen voor het overdragen van haar bedrijf(ven) dan is dat gericht op het verder vergroten van de impact. De overnamepartij zal dan ook een impactgerichte partij dienen te zijn die daadwerkelijk zorgt voor vergroting van de impact.
- Bij de overdracht van aandelen zal zeker financiële compensatie zijn voor de door aandeelhouders gerealiseerde investeringen uit het verleden.
- Deze overnamesom zal niet ten koste gaan van het werkkapitaal en/of het voortzettingsvermogen van de onderneming(en).

### **Beloningsbeleid medewerkers**

- VitalCampus volgt het rijksbeleid en hanteert een bruto minimum loon van ten minste 14 euro per uur.
- We contracteren zo snel als mogelijk voor onbepaalde tijd.
- In overleg zijn medewerkers vrij in het aantal op te nemen vakantiedagen, waarbij het minimum ligt op 25 vakantiedagen (o.b.v. fulltime dienstverband en een vol jaar gewerkt).
- In de secundaire arbeidsvoorwaarden staat voorop dat de medewerker geen extra kosten maakt om te werken, denk daarbij aan: van en naar het werk reizen, van en naar de opleiding reizen, een opleiding volgen of (thuis) het werk uit voeren.
- Als de medewerker open staat voor een gesprek over persoonlijke financiën voeren we deze, geven we proactief advies en vergoeden we her en der 'pijnvolle'

persoonlijke rekeningen zoals een naheffing belastingen of energienota. Dit doen we zonder tegenprestatie.

- Naast bovenstaande financiële beloningen hebben wij als secundaire arbeidsvoorwaarde uitgebreide ondersteuning in persoonlijke ontwikkeling, dit is een op maat gemaakte coaching- en opleidingsprogramma.

### **Beloningsbeleid meewerkende aandeelhouders in het bedrijf**

- De beloning voor de aandeelhouders die werken in het bedrijf bestaat uit twee onderdelen:
  - o Een vaste maximale vergoeding van 60.000 euro op jaarbasis op basis van fulltime dienstverband. Dit is gebaseerd op het gebruikelijke loon + 7% ter dekking van kosten.
  - o Een variabele vergoeding als de commerciële- en impactdoelen zijn behaald.

### **Factor hoogste en laagste inkomen**

- We hanteren een factor 5 tussen de hoogste en de laagste inkomens.