

Solide Beloningsbeleid Trustus Capital Management B.V.

1. Inleiding en uitgangspunten

1.1 Inleiding en reikwijdte van het beleid

Trustus Capital Management BV (TCM) beschikt over een vergunning voor het beheren van beleggingsinstellingen op grond waarvan het haar tevens is toegestaan beleggingsdiensten te verlenen. TCM heeft haar beloningsbeleid ingevuld aan de hand van de AIFM-Richtlijn en de Richtsnoeren voor een goed beloningsbeleid in het kader van de AIFMD van ESMA. De Nederlandse wetgeving welke per 7 februari 2015 in boek 1 Wft is geïmplementeerd als "Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen" in de artikelen 1:114 t/m 1:129 Wft is eveneens meegenomen. De Regeling Beheerst Beloningsbeleid Wft 2014 is niet van toepassing op AIFMD beheerders en derhalve niet meegenomen.

De directie van TCM heeft het beloningsbeleid opgesteld. Vervolgens heeft de Compliance Officer het beleid gereviewed. De Raad van Commissarissen van TCM (RvC) heeft het onderhavige beleid goedgekeurd.

1.2 Doel en uitgangspunten beloningsbeleid

De principes voor het solide beloningsbeleid zijn gericht op bestuurders en medewerkers van TCM.

Doel van het beloningsbeleid is om gekwalificeerde personeelsleden en bestuurders aan te trekken, te behouden en deze een evenwichtige en stimulerende beloning te bieden, welke in lijn ligt met de wens en doelstellingen van TCM om zich in te zetten voor de belangen van haar cliënten: de aandeelhouders in de door TCM beheerde beleggingsinstellingen en de afnemers van de door haar aangeboden beleggingsdiensten (hierna "cliënten"), alsmede andere stakeholders, of zich op andere wijze in te zetten in het licht van op TCM rustende zorgvuldigheidverplichtingen.

Het beloningsbeleid van TCM is van toepassing op haar medewerkers, de directie en de RvC. Bij het opstellen van het beloningsbeleid zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- De beloning is marktconform en maatschappelijk acceptabel;
- Het beloningsbeleid bevordert de integriteit van TCM en soliditeit van de onderneming op de lange termijn;
- Het beloningsbeleid bevat geen prikkels die afbreuk doen aan de verplichting van TCM en daarmee haar directie en medewerkers om zich in te zetten voor de belangen van haar cliënten en andere stakeholders, of aan andere op TCM rustende zorgvuldigheidsverplichtingen;
- De langetermijnbelangen van TCM lopen parallel aan die van haar investeerders, waarbij de beloning redelijk is voor zowel de TCM-medewerkers als haar investeerders;
- Het beloningsbeleid leidt niet tot onbeheersbare personeelskosten, waardoor de continuïteit van de organisatie van TCM in gevaar komt;
- Het beloningssysteem is transparant en eenvoudig; en
- TCM kent een langere historie waarbij relatief bescheiden variabele beloningen worden toegekend.

Door bovenstaande uitgangspunten toe te passen, is het beloningsbeleid van TCM in overeenstemming met en draagt bij aan een degelijke en doeltreffende risicobeheersing. Het beloningsbeleid strookt verder met de bedrijfsstrategie, doelstellingen, waarden en langetermijnbelangen van TCM en het behelst maatregelen die belangenconflicten moeten vermijden (zie Document Belangenverstrengeling)

1.3 Typologie en beheersen van risico's

De typologie van TCM en haar werkzaamheden kennen een relatief laag inherent risico met betrekking tot het beloningsbeleid. Zo verricht TCM geen (risicovolle) handel voor eigen rekening, heeft het zelf als bedrijf geen beursnotering en bestaat op grond van haar onafhankelijke bedrijfsvoering geen risico van besmetting naar andere financiële ondernemingen.

Voorgaande typologie – gecombineerd met de behoudende wijze van belonen – zorgt ervoor dat er binnen TCM geen onaanvaardbare risico's met het oog op het behalen van een hoge variabele beloning worden genomen. Het beleid moedigt aldus niet aan tot het nemen van meer risico dan aanvaardbaar is.

TCM is naar omvang en activiteiten gemeten een kleine financiële onderneming. Bij TCM werken ongeveer 16 FTE medewerkers. TCM kent verder een eenvoudige governance en aandeelhouderstructuur. TCM kent haar personeel geen aandelen, opties of soortgelijke eigendomsbelangen of –instrumenten toe op basis van het Solide Beloningsbeleid. TCM heeft een risicoanalyse gemaakt waaraan het beleid ten grondslag ligt. Zie de Bijlage voor de risicoanalyse met betrekking tot het Solide Beloningsbeleid.

1.4 Verdienmodel van TCM

Het verdienenmodel van TCM heeft betrekking op de vergoeding die TCM aan de door haar beheerde beleggingsinstellingen en cliënten berekent voor geleverde prestaties. De wijze waarop TCM beloofd wordt door cliënten ligt vast in (beheer)overeenkomsten, de prospectussen, informatiememoranda en andere (openbare) documentatie. TCM stelt hierbij steeds het klantbelang centraal. TCM informeert haar cliënten over de kosten die zij voor haar diensten in rekening brengt. Dit gebeurt in de door een externe accountant gecontroleerde en goedgekeurde jaarverslagen van de beleggingsinstellingen en de uitvoerige kwartaal rapportages voor haar cliënten. Het bovenstaande heeft tot gevolg dat het verdienenmodel van TCM eenvoudig, overzichtelijk en transparant is.

1.5 Toepassing proportionaliteitsbeginsel

De Richtsnoeren zijn met ingang van 22 juli 2014 op TCM als vergunninghoudende beheerder van (alternatieve) beleggingsinstellingen van toepassing. TCM verricht activiteiten als beheerder van beleggingsinstellingen en activiteiten die bestaan uit het verlenen van de beleggingsdiensten; individueel vermogensbeheer, beleggingsadvies en execution only. Gezien de typologie, structuur, omvang en activiteiten van TCM, doet zij op grond van alinea 26 van de Richtsnoeren een beroep op het proportionaliteitsbeginsel.

Het toepassen van het proportionaliteitsbeginsel heeft expliciet betrekking op de uitkering van variabele beloningen in de vorm van financiële instrumenten, het aanhouden van financiële instrumenten gedurende een bepaalde periode, de uitstelperiode waarin (variabele) beloningscomponenten worden achtergehouden na het verstrijken van de toerekeningsperiode, het achteraf verdisconteren van risico in variabele beloningen en het voorschrijven van een remuneratiecommissie in te stellen.

De hiervoor aangegeven onderwerpen worden door TCM in het geheel niet van toepassing verklaard op basis van de volgende redenen:

Uitbetaling in financiële instrumenten en retentiebeleid: TCM kent haar medewerkers uitsluitend winstuitkeringen toe, in de vorm van girale contanten. Uitkering in de vorm van aandelen of vergelijkbare eigendomsbelangen is gezien de eigendomsstructuur van TCM en de relatief beperkte omvang van de winstuitkering niet goed of slechts tegen (te) hoge kosten uitvoerbaar. Uitkering in de vorm van 'synthetische' aandelen of eigendomsbelangen zal leiden tot een onnodig complex beloningsbeleid (denk bijvoorbeeld aan waardering van aandelen) en leiden tot disproportionele additionele administratieve- werkzaamheden en lasten, in verhouding tot de relatief beperkte variabele beloningen. TCM heeft daarom afgezien van deze vorm van uitbetaling in financiële instrumenten. Als gevolg hiervan is er dus ook geen sprake van een retentiebeleid ten aanzien van aandelen of vergelijkbare eigendomsbelangen.

Voorwaardelijke toekenning en claw back: Aangezien TCM een conservatief en transparant beloningsbeleid heeft, maakt zij geen gebruik van voorwaardelijke toekenning. Deze wijze van belonen sluit aan bij de aard van haar activiteiten (typologie) en de bijbehorende risico's. TCM maakt evenmin gebruik van claw back of terugvorderingsregelingen. Indien blijkt dat een medewerker een uitkering op onterechte gronden heeft verkregen (bijvoorbeeld fraude), staat het TCM vrij om hiervoor een civiel- of arbeidsrechtelijke procedure tot terugvordering te beginnen. Verdere toepassing van het proportionaliteitsbeginsel (niet zijnde volledige neutralisatie) beschrijven wij voor zover nodig in de desbetreffende paragrafen en/of hoofdstukken.

1.6 Remuneratiecommissie

TCM kent gelet op haar beperkte (niet significante) omvang, interne organisatie, complexiteit en activiteiten geen aparte remuneratiecommissie.

De directie van TCM vervult deze taken in haar hoedanigheid als bestuurder. Het Solide Beloningsbeleid wordt jaarlijks door de RvC vastgesteld.

De RvC is verantwoordelijk voor de controle op het bestuur. De RvC van TCM zal toezicht houden op de beloning voor de medewerkers met controletaken. TCM heeft als beheerder in het kader van goede governance vrijwillig voor een RvC gekozen, deze is op grond van wet- en regelgeving niet verplicht. Tevens is op het niveau van de door TCM beheerde fondsen een Raad van Commissarissen benoemd die specifiek toezicht houdt op de uitvoering van de beheertaken door TCM. TCM gaat hiermee dus deels verder dan de wettelijke eisen.

2 Taken en verantwoordelijkheden

2.1 Taken directie, RvC en externe compliance

De directie heeft, voor zover relevant in het kader van het beloningsbeleid, de volgende taken:

- Opstellen van het beloningsbeleid;
- Voorlegging van het beloningsbeleid ter goedkeuring aan de RvC;
- Jaarlijkse evaluatie van het beloningsbeleid;
- Voorlegging van de jaarlijkse evaluatie van het beloningsbeleid aan de RvC indien de uitkomsten daartoe aanleiding geven.

De RvC is voor wat betreft samenstelling en hun beloning onafhankelijk van de directie. De beloning van de RvC bestaat uit een vaste beloning. De RvC heeft, voor zover relevant in het kader van het beloningsbeleid, de volgende taken:

- Goedkeuring van het beloningsbeleid en toezicht op de vastlegging, uitvoering en monitoring ervan;
- Ervoor zorg dragen dat jaarlijks een centrale en onafhankelijke interne beoordeling wordt uitgevoerd om de tenuitvoerlegging van het beloningsbeleid te toetsen;
- Beoordeling van de evaluatie van het beloningsbeleid;
- Toetsing van de variabele beloning aan de beloningsbeginselen indien een variabele beloning deel uitmaakt van het vastgestelde beloningsbeleid;
- Toezicht houden op de beheersing van risico's, kapitaal, liquiditeit en solvabiliteit;
- Het nemen van beslissingen bij geschillen over de uitvoering van het beloningsbeleid.

Binnen TCM fungeert de externe compliance officer als toezichhouder. De taken van de externe compliance aangaande het beleid zijn:

- Periodieke toetsing van de algemene beginselen van het beloningsbeleid;
- Zorg dragen dat tenminste eenmaal per jaar een interne beoordeling plaats vindt om de tenuitvoerlegging van het beloningsbeleid te toetsen op naleving van het beleid en de procedures voor de beloning.

2.2 Categorieën identified staff en medewerkers in controle functies

Gelet op de geringe omvang van TCM, maakt TCM geen onderscheid tussen identified staff/risk takers en overige medewerkers zoals gedefinieerd in onderdeel II van de Richtsnoeren. Als zodanig zouden alle medewerkers als identified staff aangemerkt kunnen worden. Het solide beloningsbeleid is derhalve van toepassing op al haar medewerkers.

TCM merkt de volgende functies aan als controle functies: risk functie en externe compliance functie. De controle functies zijn onafhankelijk van de bedrijfseenheden waar toezicht op uitgeoefend wordt, hebben voldoende gezag en de beloning is onafhankelijk van de resultaten van de bedrijfsactiviteiten waar toezicht op wordt gehouden.

3 Beoordelingssystematiek en Beloningsstructuur

3.1 Beoordelingssystematiek

De bestuurders van TCM, zijnde de directie en RvC, ontvangen geen variabele beloningen. Zij ontvangen alleen een vast salaris.

Andere medewerkers dan de bestuurders van TCM kunnen in aanmerking komen voor een (beperkte) variabele beloning. Wanneer de variabele beloning voor medewerkers van TCM prestatie-gerelateerd is, is het totale bedrag van deze beloning gebaseerd op een combinatie van factoren. Bij de beoordeling van medewerkers betreft TCM bij het toekennen van een eventuele variabele beloning financiële en niet-financiële criteria. Zo betreft TCM in de beoordeling onder meer deskundigheid, verantwoordelijkheid, compliance, zorgvuldige behandeling cliënten, productiviteit, collegialiteit en betrokkenheid met als doel het bewaken van de langetermijnbelangen van de onderneming. Deze punten worden jaarlijks opgenomen in de beoordeling van de medewerker. Ingeval toepassing van financiële criteria tot toekenning van een variabele beloning zou leiden, leidt negatief functioneren dat bestaat uit gedragingen in strijd met regels of onethisch gedrag hoe dan ook tot verlaging van de variabele beloning van desbetreffende medewerker, waarbij verdergaande sancties nadrukkelijk niet zijn uitgesloten.

Bij de beoordeling van medewerkers houdt TCM rekening met de beoordeling uit het verleden. De uitbetaling van variabele beloningen is echter niet gespreid over meerdere jaren aangezien dit op praktische bezwaren stuit. De totale hoogte van de variabele beloningen bedroegen namelijk over de afgelopen 3 jaren maximaal 1 tot 2% van de totale loonsom. De variabele beloning voor medewerkers bedraagt, op basis van de relevante wetgeving, in beginsel maximaal een vast jaarsalaris.

3.2 Voldoende solvabiliteit, liquiditeit en eigen vermogen

TCM valt onder het prudentieel toezicht van DNB. Als gevolg hiervan moet zij aan solvabiliteit- en eigen vermogenseisen voldoen. Deze eisen zijn vastgelegd in de Wft en lagere regelgeving.

Uitgangspunt is dat geen variabele beloningen worden toegekend of uitgekeerd in het geval de financiële positie van TCM dit niet toelaat. TCM beoordeelt haar medewerkers achteraf, alsmede wordt een eventuele winstuitkering pas uitgekeerd na het definitief worden van die winst voor TCM. Op dat moment kan zij goed inschatten of een eventuele variabele beloning ten koste gaat van de solvabiliteit en/of het eigen vermogen waardoor zij niet meer aan de prudentiële regels voldoet. Indien dit laatste het geval is, zal TCM op grond van de betreffende wettelijke bepalingen moeten besluiten om de variabele beloning niet toe te kennen, dan wel (nog) niet uit te betalen. TCM laat hierbij de mogelijkheid open dat zij anders moet beslissen indien hiertoe aanleiding bestaat, bijvoorbeeld door een gerechtelijke uitspraak.

3.3 Voorkomen van hedging en ontwijken beleid

TCM beschikt over een prudent beloningsbeleid. Gezien de hoogte van de variabele beloning alsmede het soort beloning acht TCM het onwaarschijnlijk dat medewerkers gebruik zullen maken van

persoonlijke hedging–strategieën (zoals bedoeld in paragraaf XI.IV van de Richtsnoeren) of een aan beloning en aansprakelijkheid gekoppelde verzekering om de risicobeheersingseffecten die in de beloningsregelingen zijn ingebed, te ondermijnen. Indien TCM vaststelt (in het naar ons oordeel theoretische geval) dat er sprake is van hedging dan is dat een inbreuk op deze regeling en het niet-compliant zijn met wet- en regelgeving. Dit kan leiden tot sancties richting de betrokken medewerker.

3.4 Beloningsbeleid directie en RvC

De beloning voor de directie en de leden van de RvC is niet afhankelijk van de resultaten van TCM, zij ontvangen een vaste beloning. De hoogte van deze beloning ligt in lijn met de taken en verantwoordelijkheden van de directie en de RvC.

3.5 Beloningsbeleid medewerkers

De medewerkers van TCM kunnen naast hun vaste salaris een variabele vergoeding ontvangen. Afhankelijk van de mate waarin TCM en de betreffende medewerker zijn doelstellingen heeft gerealiseerd, kan een medewerker in aanmerking komen voor een variabele beloning zijnde een winstuitkering.

De leidinggevende beoordeelt de medewerker op verschillende kwantitatieve en kwalitatieve aspecten zoals de mate waarin geformuleerde doelen zijn behaald met betrekking tot onder andere deskundigheid, verantwoordelijkheid, compliance, zorgvuldige behandeling cliënten, productiviteit, collegialiteit en betrokkenheid met als doel het bewaken van de langetermijnbelangen van de onderneming. Deze gestelde doelen zijn zo nauw mogelijk gerelateerd aan het niveau van de beslissingen van de medewerker waar de medewerker zelf direct enige invloed op kan uitoefenen.

De directie stelt vast of een variabele beloning wordt toegekend. Gezien de beperkte omvang van de organisatie is bovenstaand proces niet formeel vastgelegd in procedures etc. Dit komt de flexibiliteit van de organisatie en de flexibiliteit van het beloningsbeleid ten goede.

Medewerkers in controlerende functies ontvangen een beloning die hun onafhankelijke rol ten goede komt. De beloning van medewerkers in controlefuncties is onafhankelijk van de prestaties van de onderneming en ligt op een dusdanig niveau dat TCM gekwalificeerde en ervaren mensen hiervoor kan aantrekken.

De beloning van een medewerker bestaat uit een vast salaris, voor zover geen afspraken zijn gemaakt over een variabele beloning, een vaste dertiende maand en eventueel vergoeding van telefoonkosten en/of een auto van de zaak. De salarissen worden voor zover nodig aangepast met inachtneming van de inflatie en individuele loonsverhogingen, welke worden toegekend op basis van de beoordeling. De medewerker ontvangt jaarlijks een vakantietoelage.

De totale bruto variabele pool, die beschikbaar wordt gesteld voor variabele beloning, bedraagt maximaal 5% van de bruto winst van TCM op jaarbasis.

Geheel ter discretie van de directie kan – los van de hierboven vermelde variabele pool - in het geval van uitzonderlijke prestaties - een variabele beloning aan medewerkers worden toegekend. In de regel zal deze variabele beloning zich beperken tot maximaal drie maandsalarissen.

3.6 Gegarandeerde variabele beloning en ontslagvergoeding

TCM kent geen gegarandeerde variabele beloning.

TCM heeft met geen van haar medewerkers afspraken gemaakt over ontslagvergoedingen. Het kan voorkomen dat TCM onvrijwillig afscheid moet nemen van een medewerker. Indien er geen minnelijke oplossing wordt bereikt als het een medewerker met een doorlopend contract betreft, kan de kantonrechter oordelen dat deze medewerker voor een vergoeding in aanmerking komt. TCM is gehouden aan de uitspraak van de (kanton)rechter in dit verband. Aangezien dergelijke gevallen van

geval tot geval moeten worden beoordeeld, kan in dit beleid niet verder in detail worden ingegaan op ontslagvergoedingen.

3.7 Pensioenbeleid en pensionering

TCM is met zijn medewerkers een pensioenovereenkomst overeengekomen. TCM kent geen discretionaire pensioenen toe. De pensioenregeling op basis van een beschikbare premieregeling heeft TCM ondergebracht bij Befrank. TCM betaalt in de pensioenregeling 100% van de pensioenpremie voor haar medewerkers. Gezien de opbouw en het behoudende karakter van de regeling komt deze overeen met haar bedrijfsstrategie, doelstellingen, waarden en lange termijn belangen.

3.8 Reis- en studiekosten

Bepaalde medewerkers hebben recht op een reiskostenvergoeding woon-/werkverkeer. De hoogte van deze vergoeding is in overeenstemming met het door de fiscus vastgestelde forfait voor toegestane reiskostenvergoeding. Bepaalde medewerkers die in het kader van hun functie dienen te reizen, kunnen de kosten daarvan vergoed krijgen. Alleen na akkoord van de directie kunnen declaraties bij de financiële administratie worden aangeboden.

Voor bepaalde, door de directie aangewezen medewerkers kan een auto van de zaak beschikbaar worden gesteld. De leasebedragen verschillen per functie.

TCM stimuleert haar medewerkers om vakinhoudelijke en relevante opleidingen en/of cursussen te volgen. Hiervoor is voor iedere medewerker budget beschikbaar na goedkeuring van de directie.

4. Governance, Monitoring, Risicobeheersing en Overige

4.1 Risico-analyse en disclosure

Op grond van artikel 1:119 Wft verricht TCM periodiek een analyse of het beloningsbeleid toereikend is om het risico op onzorgvuldige behandeling van haar cliënten te voorkomen en te beheersen

De actuele uitkomst van de analyse is als bijlage bij dit beleid gevoegd. De analyse is verricht aan de hand van de acht principes met betrekking tot het beloningsbeleid. Doel van de analyse is onder meer te bezien in hoeverre de risicoanalyse en daarop gebaseerde beheersingsmaatregelen nog aansluiten bij de risicostrategie en risicobereidheid van TCM. Uit de risicoanalyse blijken geen bijzonderheden. Dit ligt in lijn met het door TCM gevoerde beloningsbeleid.

TCM voldoet aan de (kwalitatieve) disclosure eisen door een samenvatting van dit beleid op de website te publiceren, in de jaarrekening van TCM alsmede de beleggingsinstellingen op te nemen en hier in de Essentiële Beleggersinformatie en de prospectussen van de beleggingsinstellingen naar te verwijzen. Daarnaast is op de website kwantitatieve informatie over het beloningsbeleid opgenomen zoals bedoeld in artikel 107 AIFM Uitvoeringsverordening.

Geaggregeerde kwantitatieve informatie over de beloning, uitgesplitst naar directie, RvC en medewerkers is hieronder weergegeven. Van een uitsplitsing naar individuele medewerkers is afgezien omdat mogelijk medewerkers van dergelijke specifieke publicaties een disproportioneel nadeel kunnen lijden en het ingeval van TCM geen extra inzicht biedt in de gehanteerde beloningsstructuur en de daarmee samenhangende risico's.

Onderstaande bedragen hebben betrekking op boekjaar 2015.

Beloning Raad van Commissarissen TCM

Salaris: euro 42.350

Aantal personen: 2

Overige inkomsten: Nee

Variabele beloning: Nee

Beloning Directie
Salaris: euro 352.529 (inclusief pensioenregeling)
Aantal personen: 2
Lease auto: Ja (2)
Pensioenregeling: Ja, beschikbare premie regeling
Variabele beloning: Nee

Beloning Medewerkers (exclusief Directie)
Salaris: euro 1.236.697 (inclusief variabele beloning en pensioenregeling)
Aantal personen: 14 fte
Lease auto: Ja (2)
Pensioenregeling: Ja, beschikbare premie regeling
Variabele beloning: Ja, in totaal euro 30.000 bruto toegewezen aan 12 medewerkers.

Circa 25% van het hierboven vermelde salaris heeft betrekking op activiteiten van medewerkers die betrokken zijn bij het beheer van de beleggingsinstelling Intereffekt Investment Funds N.V. (IIF) en haar zeven subfondsen (ca. 6 fte). Er worden geen bedragen doorbelast aan IIF.

4.2 Evaluatie beloningsbeleid

De directie van TCM is verantwoordelijk voor de deugdelijke uitvoering van het beleid. Jaarlijks wordt het beloningsbeleid geëvalueerd door de directie, de RvC, externe compliance officer en de Risk Manager. Indien nodig wordt het beloningsbeleid naar aanleiding van de evaluatie bijgesteld.

De externe compliance officer heeft een adviserende rol ten aanzien van de uitvoering van het beloningsbeleid en toetst of sprake is van een consistente, zorgvuldige en beheerste opzet en uitvoering van het beleid.

Bijlage: risico-analyse

Principe 1. Het beloningsbeleid bevordert de integriteit en soliditeit van de financiële onderneming met een focus op de langetermijnbelangen van de onderneming.

Principe 2. Het beloningsbeleid bevat geen prikkels die afbreuk doen aan de verplichting van de financiële onderneming om zich in te zetten voor de belangen van de cliënten en andere stakeholders.

Het beleggingsbeleid van TCM gaat uit van investeringen die een goede verhouding kennen tussen het gelopen risico en het gerealiseerde rendement. Hierbij dient een goede match te bestaan tussen het risicoprofiel van de investering/portefeuille en het cliëntprofiel. Binnen de aandelenbeleggingen onderscheidt TCM zich met hoog dividend strategieën. Investerings worden vanuit een lange termijn oogpunt gedaan en door een actieve inbreng van de beheerder wordt additionele waarde gecreëerd. Het beloningsbeleid bevat geen prikkels die afbreuk doen aan de uitgangspunten van het beleggingsbeleid of de belangen van cliënten en andere stakeholders.

Principe 3. Uitgaande van principes 1 en 2 stelt de onderneming op zorgvuldige wijze een beloningsbeleid op voor de bestuurders en functiegroepen binnen de onderneming, past dit consequent toe en evalueert de werking ervan. Daarbij besteedt zij expliciet en structureel aandacht aan het beperken en beheersen van de negatieve effecten van variabele beloningsstructuren op het risicoprofiel van de onderneming en de belangen van cliënten.

Principe 4. De RvC draagt zorg voor een zorgvuldige en beheerste opzet, uitvoering en evaluatie van het beloningsbeleid voor het bestuur. Tevens ziet hij toe op het beloningsbeleid voor de gehele onderneming. Elke variabele beloningsstructuur waarbinnen beloningen boven een vastgesteld niveau mogelijk zijn, wordt vooraf goedgekeurd door de RvC.

Principe 5. Het risicomangement, compliance en de (eventuele) internal auditor werken samen om de risico's van het beloningsbeleid voor alle (overige) medewerkers te beheersen.

Omdat het beloningsbeleid van TCM gericht is op het in lijn brengen van de belangen van alle stakeholders, zal ook de implementatie en de uitvoering van dit beleid onderdeel zijn van (externe- en interne) controle processen. Vanuit het risicomangement, RvC en directie wordt het beloningsbeleid periodiek getoetst aan de doelstellingen van TCM en haar stakeholders.

Principe 6. De beloning en het beloningsbeleid voor medewerkers in control-functies ondersteunen hun onafhankelijke rol van "counterveiling power" ten opzichte van commerciële functies.

Principe 7. De onderneming is op inzichtelijke wijze transparant over haar beloningsbeleid naar de relevante stakeholders.

Principe 8. In elke variabele beloningsstructuur is een bij de functie passende balans van maatregelen ingebouwd, teneinde de juiste prikkelwerking te waarborgen.

Principe 8a. De variabele beloning staat in een passende verhouding tot het vaste salaris. De onderneming stelt per (functie)groep een maximale verhouding vast tussen de variabele en vaste beloning.

De variabele beloning bedraagt een relatief beperkt deel van het vaste salaris en kan derhalve worden gezien als een passende verhouding. De verwachting is gewettigd dat hierin de komende jaren geen verandering zal optreden. Wettelijk gezien bedraagt de maximale variabele beloning 100% van het vaste salaris.

Principe 8b. De variabele beloning wordt gekoppeld aan vooraf bepaalde en beïnvloedbare prestatiecriteria. Deze prestatiecriteria weerspiegelen zoveel mogelijk de belangen van alle stakeholders in de onderneming.

Principe 8c. Toekenning van de variabele beloning is afhankelijk van een passende verhouding tot de medewerker, de afdeling en/of de onderneming als geheel.

Principe 8d. Financiële resultaten die gebruikt worden bij het beoordelen van de prestaties worden gecorrigeerd voor genomen risico's en kosten.

Principe 8e. Toekenning van de variabele beloning is niet afhankelijk van een "alles of niets" commerciële doelstelling, maar kent een lineaire of trapsgewijze vorm.

De toekenning van een variabele beloning is niet alleen gebaseerd op kwantitatieve criteria maar ook op kwalitatieve criteria, waarbij ook de lange termijn doelstellingen van de onderneming (cliëntbelang en zorgplicht) worden meegenomen.

Principe 8f. De variabele beloningsstructuur voorziet in de mogelijkheid om enige mate van discretionaire beoordeling toe te passen bij de vaststelling van de variabele beloning, om ongewenste effecten, zoals beloningen die niet in lijn liggen met de geleverde prestaties, tegen te gaan. Dit geldt evenzeer in bijzondere situatie zoals een overname of ontslag.

Principe 8g. Er wordt een passende tijdshorizon in acht genomen bij het beoordelen van de commerciële prestaties als basis voor de variabele beloning, zodat rekening wordt gehouden met het effect van de prestaties op de langetermijnresultaten.

Principe 8h. De verhouding tussen beloning in contanten, aandelen, opties of andere vormen van beloningscomponenten ligt in lijn met het risicobeheer van de onderneming.

Hierin verwijzen wij naar het beroep op het proportionaliteitsbeginsel onder 1.5 en de gehanteerde motivering.

Dit document is voor het laatst bijgewerkt in juni 2016.