

Beloningsbeleid

Beloningsbeleid OHV Institutional Asset Management B.V.

Datum: 31 december 2022

Beloningsbeleid

INHOUDSOPGAVE

<i>HOOFDSTUK 1. DEFINITIE EN BEGRIPPEN</i>	<i>2</i>
<i>HOOFDSTUK 2. INLEIDING</i>	<i>3</i>
<i>HOOFDSTUK 3. ALGEMENE UITGANGSPUNTEN VAN HET BELONINGSBELEID</i>	<i>3</i>
<i>HOOFDSTUK 4. SPECIFIEKE INVULLING VAN HET BELONINGSBELEID</i>	<i>5</i>
<i>HOOFDSTUK 5. BELONING VAN DE MEDEWERKERS MET CONTROLETAKEN</i>	<i>7</i>
<i>HOOFDSTUK 6. OPENBAARMAKING VAN BELONINGEN</i>	<i>8</i>
<i>HOOFDSTUK 7. EVALUATIE VAN DE IMPLEMENTATIE VAN HET BELONINGSBELEID</i>	<i>9</i>

Beloningsbeleid

Hoofdstuk 1. Definities en begrippen

De termen met een hoofdletter in dit beloningsbeleid hebben de betekenis als vastgelegd in het Handboek. Naast deze definities in het Handboek, worden de volgende definities gebruikt in dit beloningsbeleid.

Medewerker	een medewerker van OIAM, met inbegrip van: <ul style="list-style-type: none">- de Directie;- degenen die risico's nemen en controletaken verrichten;- alle medewerkers wier totale beloningen hen in dezelfde beloningsschaal plaatsen als de Directie en degenen die risico's nemen;- degenen wier beroepsactiviteiten van materiële invloed zijn op het risicoprofiel van OIAM of het risicoprofiel van de Fondsen;- de medewerkers van partijen aan wie OIAM taken heeft gedelegeerd, wier beroepsactiviteiten van materiële invloed zijn op het risicoprofiel van de Fondsen.
Beloning	het totaal van Vaste beloning en Variabele beloning van een Medewerker.
Medewerkers met controletaken	Medewerkers (anders dan de Directie) verantwoordelijk voor Risk management of Compliance.
Vaste beloning	het deel van de Beloning dat bestaat uit onvoorwaardelijke financiële of niet-financiële voordelen ten behoeve van het verrichten van werkzaamheden voor OIAM.
ESMA Richtsnoeren	De ESMA Richtsnoeren voor een goed beloningsbeleid in het kader van de AIFMD, en de ESMA Richtsnoeren voor een goed beloningsbeleid in het kader van de icbe-richtlijn.
Variabele beloning	het deel van de Beloning dat geen Vaste Beloning is.

Beloningsbeleid

Hoofdstuk 2. Inleiding

OIAM heeft de hierna volgende bepalingen vastgesteld inzake een beheerst beloningsbeleid. Dit beloningsbeleid dient ter voldoening aan de beloningsregels die gelden voor OIAM als beheerder van AIFs en UCITS. Deze beloningsregels volgen uit:

- AIFMD;
- de UCITS Richtlijn;
- de Wft; en
- de ESMA Richtsnoeren.

Deze regels vormen tezamen de randvoorwaarden voor het beloningsbeleid zoals dat geldt voor Medewerkers.

2.1 Doelstelling

Het beloningsbeleid bestaat uit algemene uitgangspunten en specifieke bepalingen en heeft ten doel om bij te dragen aan een degelijke en doeltreffende organisatie.

2.2 Uitgangspunten

Verantwoordelijkheid

Er is geen aparte interne toezichthouder op het beloningsbeleid bij OIAM. De Directie is verantwoordelijk is voor het ontwerp, de goedkeuring en het toezicht op dit beloningsbeleid.

ESMA Richtsnoeren

In lijn met de ESMA Richtsnoeren, past OIAM vanwege haar grootte, interne organisatie, aard, reikwijdte en complexiteit van de activiteiten onderstaande beloningsvoorschriften uit de AIFMD en UCITS Richtlijn niet toe.

- Uitkering van minimaal 50% Variabele beloningen in Participaties of vergelijkbare financiële instrumenten;
- Uitgestelde uitkering van minimaal 40% van Variabele beloning over een periode van 3 jaar;
- Installatie van een remuneratiecommissie; en
- Het achteraf verdisconteren van risico's in Variabele beloningen.

Hoofdstuk 3. Algemene uitgangspunten van het beloningsbeleid

1. Het beloningsbeleid richt zich op het in lijn brengen van de persoonlijke doelstellingen van Medewerkers met de lange termijn belangen van OIAM, te weten een gezonde en duurzame bedrijfsvoering.

Beloningsbeleid

2. OIAM draagt er zorg voor dat de totale Variabele beloning inclusief gerelateerde kosten en belastingen, niet haar mogelijkheden beperkt om het toetsingsvermogen, de solvabiliteitsmarge of het eigen vermogen te versterken.
3. Het beloningsbeleid van OIAM is in overeenstemming met en draagt bij aan een degelijke en doeltreffende risicobeheersing en moedigt niet aan tot het nemen van meer risico's dan voor OIAM aanvaardbaar is.
4. Het beloningsbeleid strookt met de bedrijfsstrategie, doelstellingen, waarden en lange termijn belangen van OIAM.
5. OIAM keert slechts een ontslagvergoeding uit die niet hoger is dan maximaal 1 vast jaarsalaris, indien deze samenhangt met in de loop der tijd gerealiseerde prestaties en zodanig is vormgegeven dat falen niet wordt beloond. Dit is niet van toepassing op ontslagvergoedingen in situaties van ontslag door veranderingen in de strategie van OIAM of door fusies en overnames dan wel wanneer de ontslagvergoeding wordt vastgesteld in een gerechtelijke procedure.
6. Medewerkers mogen geen gebruik maken van persoonlijke hedging-strategieën of een aan Beloning en aansprakelijkheid gekoppelde verzekering om de risicobeheersingseffecten die in hun beloningsregelingen zijn ingebed, te ondermijnen.
7. Wanneer de Beloning prestatie gerelateerd is, is de Beloning gebaseerd op een combinatie van de beoordeling van de prestaties van de betrokken Medewerker, het betrokken bedrijfsonderdeel en de resultaten van de financiële onderneming als geheel. Bij de beoordeling van de persoonlijke prestaties worden zowel financiële als niet-financiële criteria gehanteerd.
8. OIAM kan de prestatiebeoordeling over maximaal drie jaar uitspreiden. De beoordeling is gebaseerd op lange termijn prestaties van de Medewerker en de feitelijke uitbetaling van prestatie gebonden gedeelten van de Beloning kan indien noodzakelijk worden uitgespreid over een periode waarin rekening wordt gehouden met de onderliggende bedrijfscyclus van OIAM en haar bedrijfsrisico's.
9. De Medewerkers in controle functies zijn onafhankelijk van de bedrijfseenheden waar ze toezicht op uitoefenen, hebben voldoende gezag en worden beloond op basis van de verwezenlijking van de doelstellingen waar hun functie op is gericht, onafhankelijk van de resultaten van de bedrijfsactiviteiten waar ze toezicht op houden.
10. De vaste en variabele componenten van de Beloning hebben een passende verhouding. Het aandeel van de vaste component in de Beloning is voldoende voor het voeren van een volledig flexibel beleid om componenten van de Variabele beloning vast te stellen. Dat betekent onder andere dat de verhouding tussen de Variabele beloning en Vaste beloning aan OIAM de mogelijkheid biedt om een variabele verloningscomponent niet uit te betalen;
11. Het variabele deel van de Beloning in verhouding tot het vaste deel van de beloning heeft het maximum percentage van 100% voor Medewerkers.
12. De Variabele beloning is voor minimaal 50% afhankelijk van kwalitatieve doelstellingen (i.e. niet-financiële doelstellingen in de zin van de ESMA Richtsnoeren).

Beloningsbeleid

13. Er wordt nooit meer dan 20% van de totale brutoloon van OIAM uitgekeerd als Variabele beloning.
14. OIAM brengt bij de beoordeling van prestaties, als basis voor de berekening van (pools voor) de Variabele beloning, een correctie aan voor alle soorten van actuele en toekomstige risico's en houdt rekening met de kosten van het gebruikte kapitaal en de kosten van de vereiste liquiditeit.
15. Variabele beloningen worden niet door OIAM uitgekeerd in structuren of door middel van andere methoden die het ontwijken van de beloningsregels als vastgelegd in dit beloningsbeleid vergemakkelijken.
16. De werking van het beloningsbeleid wordt, tenminste jaarlijks, onderworpen aan een algehele interne beoordeling die op onafhankelijke wijze dient te worden uitgevoerd. In deze review wordt tevens beoordeeld of het beleid voldoet aan de regelgeving aangaande beheerst beloningsbeleid.
17. OIAM waarborgt dat dit beloningsbeleid spoort met de integratie van duurzaamheidsrisico's conform art. 5 lid 1 SFDR. Bij het bepalen van de Beloning houdt de directie met de van toepassing zijnde duurzaamheidsrisico's, als onder andere neergelegd in de fondsdocumentatie van elk Fonds (zoals het prospectus).

Hoofdstuk 4. Specifieke invulling van het beloningsbeleid

Beoordelingsproces

Een van de kernfactoren voor het beloningsbeleid is het vastleggen van doelstellingen aangaande het functioneren, die als maatstaf fungeren voor het beoordelingsproces. Deze doelstellingen zijn kwalitatief en kwantitatief. Deze doelstellingen worden minstens een keer per jaar vastgelegd en minstens een keer per kwartaal besproken. De doelstellingen zijn aangepast aan de specifieke functie van de Medewerker.

Aan Medewerkers in controlefuncties wordt speciale aandacht gegeven, zodanig dat de Variabele beloning los staat van de resultaten van de afdeling(en) waarop controle wordt uitgeoefend. Dit wordt in hoofdstuk 5 nader uitgewerkt.

Bij het beoordelingsproces wordt stilgestaan bij de lange termijnprestaties van de Medewerker, zowel met betrekking tot reeds behaalde prestaties als ook toekomstige doelstellingen.

Variabele beloning

De Beloning van Medewerkers bestaat voornamelijk uit een Vaste beloning. In bepaalde omstandigheden wordt een aanvullende secundaire component toegekend waaronder een discretionaire Variabele beloning. OIAM is van mening dat het kunnen toekennen van een Variabele beloning naar discretie van de Directie van groot belang is om Medewerkers te motiveren en nieuwe professionals aan te nemen. Dit alles binnen de kaders van het beoordelingsproces. De discretionaire

Beloningsbeleid

Variabele beloning wordt uitsluitend met goedkeuring van de Directie toegekend aan Medewerkers die hebben voldaan aan hun kwalitatieve en kwantitatieve doelstellingen. Het uitkeren van de Variabele beloning wordt gekoppeld aan het resultaat van het totale bedrijf.

Variabele verloning wordt alleen uitgekeerd of definitief verworven door een Medewerker als de financiële situatie van OIAM dat toelaat.

Hoogte Variabele beloning

- De Directie ontvangt geen Variabele beloning.
- De maximale Variabele beloning per Medewerker is 100% van diens Vaste beloning.
- OIAM keert niet meer Variabele beloning uit van meer dan 20% van de bruto loonsom van het bedrijf.

Gegarandeerde Variabele beloning

Gegarandeerde Variabele beloning wordt alleen toegekend indien (cumulatief): (i) de gegarandeerde Variabele beloning van die persoon betrekking heeft op het aanvangen van de werkzaamheden onder verantwoordelijkheid van OIAM, (ii) die persoon op het moment van toekenning niet langer dan één jaar werkzaam is onder verantwoordelijkheid van OIAM; en (iii) OIAM beschikt over een gezond toetsingsvermogen, gezonde solvabiliteitsmarge of gezond eigen vermogen beschikt. Dit Directie van OIAM beslist of aan deze drie vereisten wordt voldaan.

Verlaging en terugvordering

De Directie kan onder de hieronder genoemde omstandigheden bepalen om een toegekende Variabele beloning te verlagen.

- Uitkering van de Variabele beloning zou naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zijn.
- De Medewerker heeft niet voldaan aan passende normen inzake bekwaamheid en correct gedrag (zoals een ernstige overtreding van de OIAM Gedragscode, of meerdere overtredingen hiervan).
- De Medewerker was verantwoordelijk voor gedragingen die ertoe hebben geleid dat de financiële positie van OIAM aanmerkelijk is verslechterd (zoals het nemen van voor OIAM niet aanvaardbare risico's).
- Er is sprake van mindere of negatieve financiële prestaties van OIAM of het Fonds waar de desbetreffende Medewerker bij betrokken is. Hierbij verlaagt de Directie de Variabele beloning aanzienlijk, waarbij de Directie rekening houdt met de huidige Beloning en eventuele eerdere verlagingen van de Variabele beloning.

Beloningsbeleid

De Directie kan bepalen om een reeds uitgekeerde Variabele beloning terug te vorderen, als de uitkering van Variabele beloning heeft plaatsgevonden op basis van onjuiste informatie over het bereiken van de aan de Variabele beloning ten grondslag liggende doelen, of over de omstandigheden waarvan de Variabele beloning afhankelijk was gesteld.

De Directie vordert onder de hieronder genoemde omstandigheden een reeds uitgekeerde Variabele beloning terug.

- De Medewerker heeft niet voldaan aan passende normen inzake bekwaamheid en correct gedrag.
- De Medewerker was verantwoordelijk voor gedragingen die ertoe hebben geleid dat de positie van de onderneming aanmerkelijk is verslechterd.

Vertrekvergoeding

OIAM keert geen vertrekvergoeding uit aan een Medewerker, indien sprake is van:

- voortijdige beëindiging van de arbeidsrelatie op initiatief van deze Medewerker, tenzij dit het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van OIAM; of
- ernstig verwijtbaar handelen of nalaten in de vervulling van zijn functie de Medewerker; of
- falen van OIAM, indien deze Medewerker het dagelijks beleid van OIAM bepaalt (i.e. een lid van de Directie).

Als OIAM een vertrekvergoeding uitkeert aan een lid van de Directie, keert OIAM aan dit lid van de Directie geen vertrekvergoeding uit die meer dan 100% bedraagt van de Vaste beloning op jaarbasis.

Hoofdstuk 5. Beloning van de Medewerkers met controletaken

In aanvulling op bovenstaande onder 4. 'Specifieke invulling van het beloningsbeleid' is het volgende van toepassing op de Beloning van Medewerkers met controletaken.

- Variabele beloning wordt gebaseerd op functie specifieke doelstellingen en wordt niet enkel bepaald door de prestatiecriteria die voor alle Medewerkers gelden.
- De beloningsstructuur van Medewerkers met controletaken moet geen afbreuk doen aan hun onafhankelijkheid of leiden tot belangenconflicten bij hun adviserende rol ten opzichte van de Directie.
- Medewerkers met controletaken moeten niet in posities terechtkomen waarin zij door bijvoorbeeld een transactie goed te keuren, bepaalde beslissingen te nemen of bepaald advies te geven omtrent kwesties inzake risicobeheer of financiële controle, directe invloed zouden kunnen uitoefenen op hun prestatie gebaseerde beloning, hetzij in negatieve, hetzij in positieve zin.

Beloningsbeleid

De Directie is verantwoordelijk voor Compliance en Risk management en zal de Beloning van de Medewerkers met controletaken evalueren om, gezien de grootte van de organisatie, de onafhankelijke rol van de Compliance en Risk functie te waarborgen binnen OIAM.

Duurzaamheid

OIAM waarborgt dat haar beloningsbeleid spoort met de integratie van duurzaamheidsrisico's, door de volgende doelstelling deel te laten uitmaken van de kwalitatieve doelstellingen van Medewerkers: het beperken van de duurzaamheidsrisico's die zijn opgenomen in de fondsdocumentatie van het Fonds (of de Fondsen) waar de desbetreffende Medewerker bij betrokken is. Deze doelstelling wordt concreet vormgegeven door de Directie, in overleg met de Medewerker en conform het beoordelingsproces als hierboven omschreven.

OIAM publiceert informatie over duurzaamheid in het kader van het beloningsbeleid op de website van OIAM.

Hoofdstuk 6. Openbaarmaking van beloningen

6.1 Externe openbaarmaking

Wanneer het jaarverslag openbaar wordt gemaakt wordt (voor zover van toepassing) vermeld of de Beloning al dan niet betrekking heeft op het volgende:

- de Beloning van de Medewerkers van OIAM, onder vermelding van het aantal begunstigden;
- de Beloning van de Medewerkers die geheel of gedeeltelijk bij de activiteiten van de OIAM zijn betrokken, onder vermelding van het aantal begunstigden; en
- het voor rekening van OIAM komende gedeelte van de Beloning van de Medewerkers, onder vermelding van het aantal begunstigden.

OIAM verstrekt algemene informatie met betrekking tot financiële en niet-financiële criteria van het beloningsbeleid en de beloningspraktijken voor relevante personeelscategorieën om Participanten in staat te stellen uit te maken welke prikkels worden gecreëerd. Hierbij verstrekt OIAM tevens informatie over de wijze waarop dit beloningsbeleid spoort met integratie van duurzaamheidsrisico's in het beleggingsbeleid van de Fondsen, welke integratie onder andere is vastgelegd in de fondsdocumentatie.

Overeenkomstig in dit beleid uiteengezette beginselen maakt OIAM ten minste de informatie openbaar die nodig is om inzicht te krijgen in het risicoprofiel van OIAM en in de door de OIAM genomen maatregelen om belangenconflicten te voorkomen of te beheren.

De Directie is verantwoordelijk voor de openbaarmaking van bovenstaande informatie.

Beloningsbeleid

6.2 Interne openbaarmaking

Het beloningsbeleid van OIAM moet voor alle Medewerkers toegankelijk zijn. Medewerkers moeten op voorhand weten welke criteria zullen worden gehanteerd bij het vaststellen van hun Beloning. Het beoordelingsproces moet degelijk gedocumenteerd zijn alsook transparant zijn voor de Medewerkers in kwestie. Vertrouwelijke, kwantitatieve aspecten van de Beloning van Medewerkers dienen niet intern of extern openbaar te worden gemaakt.

Hoofdstuk 7. Evaluatie van de implementatie van het beloningsbeleid

De Directie evalueert de tenuitvoerlegging van het beloningsbeleid van OIAM ten minste eens per jaar. In dergelijke centrale en onafhankelijke evaluaties moet worden gekeken of OIAM's totale beloningsstelsel:

- als bedoeld functioneert (in het bijzonder dat alle voorgenomen regelingen/programma's worden uitgevoerd; dat de Beloning gerelateerde betalingen correct zijn, en dat het risicoprofiel en de lange termijndoelstellingen van OIAM goed tot uiting komen); en
- in overeenstemming is met nationale en internationale voorschriften, beginselen en normen.

De Medewerkers met controletaken zullen nauw worden betrokken bij de evaluatie van het beloningsstelsel van OIAM.

Wanneer uit een periodieke evaluatie blijkt dat het beloningsstelsel niet als bedoeld of als voorgeschreven functioneert, moet de Directie zorgen dat er tijdig corrigerende maatregelen worden getroffen.

De periodieke evaluatie van de tenuitvoerlegging van het beloningsbeleid en van de beloningspraktijken kan geheel of gedeeltelijk worden uitgevoerd door een externe partij.