



# Beloningsbeleid

## Annexum

### Versiehistorie

Datum	Wijziging	Status	Aangebracht door
05-03-2014	Vaststelling beleid	Definitief	Annexum
23-11-2015	Herziening beleid	Concept	Annexum
12-02-2016	Verwerking comments AFM	Concept	Annexum
29-03-2016	Vaststelling beleid	Definitief	Annexum

## Inhoud

1	Inleiding en uitgangspunten.....	3
1.1	Inleiding en reikwijdte van het beleid .....	3
1.2	Doel en uitgangspunten beloningsbeleid (art. 1a en 1b, bijlage II AIFMD Regling).....	3
1.3	Typologie en beheersen van risico's (art. 1a en 1b, bijlage II AIFMD Regling) .....	4
1.4	Verdienmodel van Annexum.....	5
1.5	Toepassing proportionaliteitsbeginsel (artikel 1, bijlage II van de AIFMD regling).....	5
1.6	Formele borging en Governance (art. 1c, bijlage II AIFMD Regling) .....	6
2	Algemene Bepalingen Beheerst Beloningsbeleid.....	6
2.1	Interne toezichthouder (artikel 1 sub c en d van de AIFMD regeling).....	6
2.2	Categorieën identified staff en medewerkers in controle functies (artikel 1 sub d, e, j en n van de AIFMD regeling) .....	6
2.3	Remuneratiecommissie (art. 1 sub f, bijlage II AIFMD Regling) .....	7
3	Specifieke bepalingen Beheerst Beloningsbeleid.....	7
3.1	Beoordelingssystematiek (artikel 1 sub g en h van de AIFMD regeling) .....	8
3.2	Voldoende solvabiliteit, liquiditeit en eigen vermogen .....	8
3.3	Correctie voor risico's (artikel 1 sub l van de AIFMD regeling) .....	8
3.4	Voorkomen van hedging en ontwijken beleid (artikel 1 sub q en r van de AIFMD regeling) .	8
3.5	Beloningsbeleid Directie.....	9
3.6	Beloningsbeleid overig personeel .....	9
3.7	Beloning medewerkers in controle functies (artikel 1 sub e van de AIFMD regeling).....	9
3.8	Opleidingen .....	9
3.9	Gegarandeerde variabele beloning (artikel 1 sub i van de AIFMD regeling) .....	10
3.10	Pensioenbeleid en pensionering (artikel 1 sub p van de AIFMD regeling) .....	10
3.11	Onkostenvergoedingen .....	10
3.12	Auto van de zaak .....	10
3.13	Ontslagvergoeding (artikel 1 sub k van de AIFMD regeling) .....	10
4	Risicobeheersing en risico-analyse.....	11
5	Disclosure .....	11
6	Evaluatie beloningsbeleid.....	11

## 1 Inleiding en uitgangspunten

### 1.1 Inleiding en reikwijdte van het beleid

Dit beloningsbeleid heeft Annexum opgesteld aan de hand van de AIFMD Regeling<sup>1</sup>. Het beleid geldt voor de onder toezicht staande beheerder Annexum Beheer B.V. en de overige ondernemingen die deel uitmaken van Annexum Groep B.V. In dit beleid spreken wij voor de eenvoud verder over Annexum.

Voor het behalen van haar ondernemingsdoelstellingen heeft Annexum behoefte aan voldoende gekwalificeerd en gemotiveerd personeel. Om deze reden heeft Annexum een marktconform beloningsbeleid geformuleerd. Het beloningsbeleid van Annexum is mede bepaald door overheidsbeleid en maatschappelijke ontwikkelingen aangaande het beloningsbeleid in de financiële sector.

Annexum stelt de volgende eisen aan haar medewerkers:

- professionaliteit;
- communicatie (intern en extern);
- kennis (voldoende gekwalificeerd zijn);
- zorgvuldige behandeling cliënten en het voldoen aan wet- en regelgeving);
- verder willen ontwikkelen (werk is meer dan een middel om inkomen te verwerven);
- collegialiteit;
- betrokken zijn bij Annexum;
- flexibiliteit, geen negen tot vijf mentaliteit.

### 1.2 Doel en uitgangspunten beloningsbeleid (art. 1a en 1b, bijlage II AIFMD Regeling)

Het beloningsbeleid van Annexum heeft ten doel om op korte en lange termijn de gewenste inspanning en kwaliteit van haar personeel te waarborgen. Hierbij dient als uitgangspunt dat het beloningsbeleid dient bij te dragen aan de kwaliteit van het beheer van de beleggingsinstellingen in overeenstemming met de belangen van de beleggers in de desbetreffende beleggingsinstellingen. Tevens dient de zorgvuldige behandeling van de beleggers in de beheerde beleggingsinstellingen te worden gewaarborgd.

De principes voor het beheerst beloningsbeleid zijn gericht op bestuurders en medewerkers van Annexum voor wie de beloning voor een significant deel kan bestaan uit een variabel deel. Doel van het beloningsbeleid is verder om gekwalificeerde personeelsleden en bestuurders aan te trekken, te behouden en deze een evenwichtige en stimulerende beloning te bieden, welke in de lijn ligt met de wens en doelstellingen van Annexum om zich in te zetten voor de belangen van de cliënten en andere stakeholders, of andere op de financiële onderneming rustende zorgvuldigheidverplichtingen.

Dit beloningsbeleid behelst de bezoldiging van alle medewerkers van Annexum. Voor de volgende categorie medewerkers gelden aanvullende regels met betrekking tot de variabele beloning: medewerkers die een materiële invloed kunnen uitoefenen op Annexum of de door haar beheerde beleggingsinstellingen. Hieronder worden verstaan de directieleden en in beginsel ook eerstelijns leidinggevenden die geen onderdeel uitmaken van de directie, tenzij zij geen wezenlijke impact hebben

---

<sup>1</sup> Richtlijn 2011/61/eu van het Europees Parlement en de Raad van 8 juni 2011 inzake beheerders van alternatieve beleggingsinstellingen en tot wijziging van de Richtlijnen 2003/41/EG en 2009/65/EG en van de Verordeningen (EG) nr. 1060/2009 en (EU) nr. 1095/2010.

op het risicoprofiel van Annexum of de door haar beheerde beleggingsinstellingen (hierna: "Identified Staff").

Bij het opstellen van het beloningsbeleid zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- Het beloningssysteem voldoet aan geldende wet- en regelgeving;
- Het beloningsbeleid niet aanmoedigt tot het nemen van risico's die niet te verenigen zijn met het risicoprofiel van de door Annexum beheerde beleggingsinstellingen;
- De beloning is marktconform en maatschappelijk acceptabel teneinde goed gekwalificeerd personeel te behouden en aan te kunnen trekken;
- Het beloningsbeleid bevordert de integriteit van Annexum en soliditeit van de onderneming op de lange termijn. De lange termijn strategie is gericht op continuïteit en duurzame groei bij een gematigd risicoprofiel;
- Het beloningsbeleid bevat geen prikkels die afbreuk doen aan de verplichting van Annexum om zich in te zetten voor de belangen van de cliënten en andere stakeholders, of andere op Annexum rustende zorgvuldigheidsverplichtingen;
- Het beloningsbeleid leidt niet tot onbeheersbare personeelskosten, waardoor de continuïteit van de organisatie in gevaar komt;
- Het beloningsbeleid leidt niet tot onvrede onder het personeel over beloningsbeleid en ontevreden medewerkers op sleutelposities die de organisatie verlaten, waardoor de continuïteit van de organisatie in gevaar komt;
- Het beloningssysteem is transparant en eenvoudig.

Door bovenstaande uitgangspunten toe te passen, is het beloningsbeleid van Annexum in overeenstemming met en draagt bij aan een degelijke en doeltreffende risicobeheersing. Het beloningsbeleid strookt verder met de bedrijfsstrategie, doelstellingen en lange termijn belangen van Annexum.

### 1.3 Typologie en beheersen van risico's (art. 1a en 1b, bijlage II AIFMD Regeling)

De typologie van Annexum en haar werkzaamheden kennen een relatief laag inherent risico met betrekking tot het beloningsbeleid. Annexum verricht bijvoorbeeld geen (risicovolle) handel voor eigen rekening, heeft geen beursnotering en kent geen besmettingsrisico naar andere financiële ondernemingen buiten de groep. Evenmin heeft Annexum staatsteun ontvangen. Deze typologie gecombineerd met de behoudende wijze van belonen zorgen ervoor dat er binnen Annexum geen onaanvaardbare risico's worden genomen. Het beloningsbeleid moedigt niet aan tot het nemen van risico's die niet te verenigen zijn met het risicoprofiel van de individuele beleggingsinstellingen. Dit blijkt onder andere uit de beoordelingssystematiek en correctie voor risico's (maximering variabele component, gedragscode, medewerkersreglement, etc). Het beleid moedigt ook niet aan tot het nemen van meer risico dan voor de groep aanvaardbaar is.

Annexum is naar omvang en activiteiten gemeten een kleine financiële onderneming. Bij Annexum werken ongeveer 30 medewerkers. Annexum kent verder een eenvoudige governance en aandeelhouderstructuur. Enig aandeelhouder van de groep is de heer H.W. Boissevain. Annexum kent haar personeel geen aandelen, opties of soortgelijke eigendomsbelangen of instrumenten toe.

Annexum heeft een risicoanalyse gemaakt en beheersmaatregelen benoemd. De risico's daarin worden in het algemeen als "laag" gekwalificeerd en incidenteel als "gemiddeld". Zie verder hoofdstuk 4.

#### 1.4 Verdienmodel van Annexum

Het verdienenmodel heeft betrekking op de vergoeding die Annexum aan de door haar beheerde beleggingsinstellingen berekent voor geleverde prestaties. De wijze waarop Annexum beloond wordt door deze beleggingsinstellingen ligt vast in de prospectussen, informatiememoranda en andere (openbare) documentatie. Het merendeel van deze vergoedingen betreft een vast percentage over een bepaalde grondslag, zoals de huurinkomsten of de waarde van de activa. Daarnaast kunnen voor bijzondere handelingen eenmalige vergoedingen in rekening worden gebracht. In sommige beheerde beleggingsinstellingen geldt een performancevergoeding, die afhankelijk is van de behaalde verkoopwinst. Annexum stelt het klantbelang voorop. De cliënt wordt vooraf geïnformeerd over de kosten die in rekening worden gebracht. Meer informatie is bijvoorbeeld te vinden in de openbare tariefkaart van Annexum (<http://www.annexum.nl/nl/Over-ons/downloads.html>). Het bovenstaande heeft tot gevolg dat het verdienenmodel van Annexum transparant is.

#### 1.5 Toepassing proportionaliteitsbeginsel (artikel 1, bijlage II van de AIFMD regeling)

Gezien de typologie, structuur, omvang en activiteiten van Annexum doet zij op grond van artikel 1, bijlage II van de AIFMD regeling een beroep op het proportionaliteitsbeginsel. Annexum beheert voornamelijk closed-end vastgoed beleggingsinstellingen die onder de grandfathering regeling vallen. De structuur van de beleggingsinstellingen is eenvoudig, het beleggingsbeleid overzichtelijk. Annexum biedt geen complexe en in-transparante beleggingsinstellingen aan zoals sommige hedgefonds. Het aantal medewerkers bedraagt minder dan 40. Annexum heeft een overzichtelijke en transparante aandeelhoudersstructuur. De organisatie kenmerkt zich als informeel en collegiaal. Het beroep op proportionaliteit baseert Annexum verder op het feit dat zij haar beloningsbeleid als conservatief aanmerkt. Zoals uit de toelichting van bijvoorbeeld de (vervallen) Regeling Beheerst Beloningsbeleid 2011 blijkt, vereisen bestaande verschillen tussen financiële ondernemingen een proportionele toepassing van de beginselen voor een beheerst beloningsbeleid. Voor deze ondernemingen is het voorstelbaar dat zij de beginselen voor een beheerst beloningsbeleid op een simpeler of minder verstrekkende manier kunnen invullen dan een omvangrijke en complexe financiële onderneming.

Het toepassen van het proportionaliteitsbeginsel heeft voornamelijk betrekking op de artikelen 1 sub f, m en sub o en lid 3 van bijlage II. Dit leidt naar ons oordeel tot neutralisatie van deze artikelen. Hieronder motiveren wij de redenen met betrekking tot neutralisatie van de genoemde artikelen.

- Artikel 1 sub f (remuneratiecommissie): Abi-beheerders die significant zijn qua omvang, of qua omvang van de door hen beheerde beleggingsinstellingen, hun interne organisatie en de aard, reikwijdte en complexiteit van hun werkzaamheden, stellen een remuneratiecommissie in. Annexum heeft de directie benoemd als remuneratiecommissie. Annexum heeft hiervoor gekozen omdat een aparte remuneratiecommissie gezien de omvang van de organisatie en beleggingsinstellingen disproportioneel zou zijn. Een volledig onafhankelijke remuneratiecommissie zoals bijvoorbeeld het beursgenoteerde ING (<http://www.ing.com/Over-ons/Corporate-Governance/Raad-van-Commissarissen/Commissies.htm>) is uit oogpunt van kosten/baten niet haalbaar en naar het idee van Annexum niet in lijn met de geest van de AIFMD Regeling. Deze handelswijze van Annexum ligt naar haar oordeel in lijn met beheerders die van vergelijkbare omvang zijn.
- Artikel 1 sub m (uitbetaling in financiële instrumenten en retentiebeleid): Annexum kent uitsluitend variabele beloningen in de vorm van girale tegoeden (niet zijnde contanten). Uitkering in de vorm van aandelen of vergelijkbare eigendomsbelangen is gezien de eigendomsstructuur van de groep niet mogelijk. De inhoudelijke motivering waarom niet aan onderdeel 1 sub m van Bijlage II van de AIFMD wordt voldaan komt door de gekozen aandeelhouderstructuur, het disproportionele karakter van volledige toepassing van dit artikel en een onnodig complex

beloningsbeleid wat het gevolg zou zijn. Annexum beheert een veelheid aan abi's met deelnemingsrechten variërend van < € 1 tot > € 200.000 euro, welke deelnemingsrechten bovendien over het algemeen beperkt verhandelbaar zijn. 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 extra administratieve werkzaamheden en lasten. Annexum heeft daarom afgezien van deze vorm van belonen. Als gevolg hiervan is er dus ook geen sprake van een retentiebeleid m.b.t. de aandelen of vergelijkbare eigendomsbelangen.

- Artikel 1 sub o (voorwaardelijke toekenning en claw back): Aangezien Annexum een conservatief beloningsbeleid heeft, maakt zij niet volledig gebruik van voorwaardelijke toekenning. Deze wijze van belonen sluit aan bij aard van haar activiteiten (typologie) en de bijbehorende risico's. Annexum maakt evenmin gebruik van claw back of terugvorderingsregelingen. Indien blijkt dat een medewerker een variabele beloning op onterechte gronden heeft verkregen (bijvoorbeeld fraude), staat het Annexum vrij om hier civielrechtelijk/arbeidsrechtelijk een procedure tegen te beginnen. De inhoudelijke motivering waarom niet aan onderdeel 1 sub o van Bijlage II van de AIFMD wordt voldaan komt door het disproportionele karakter van volledige toepassing van dit artikel wat een onnodig complex beloningsbeleid tot gevolg zou hebben en leiden tot extra administratieve werkzaamheden en lasten. Bovendien is de variabele beloning van een medewerker, gezien het aantal door Annexum beheerde beleggingsinstellingen, nooit in doorslaggevend afhankelijk van de ontwikkelingen in een specifieke beleggingsinstelling.

Verdere toepassing van het proportionaliteitsbeginsel (niet zijnde volledige neutralisatie) beschrijven wij in de desbetreffende paragrafen en/of hoofdstukken.

### 1.6 Formele borging en Governance (art. 1c, bijlage II AIFMD Regeling)

De directie van Annexum heeft het beloningsbeleid vastgesteld. Vervolgens heeft de afdeling Compliance het beleid gereviewed.

Aan het beloningsbeleid ligt een risicoanalyse ten grondslag, waarin de risico's gekwalificeerd worden als "laag" tot incidenteel "gemiddeld".

## 2 Algemene Bepalingen Beheerst Beloningsbeleid

### 2.1 Interne toezichthouder (artikel 1 sub c en d van de AIFMD regeling)

Binnen Annexum fungeert de directie als interne toezichthouder. De taken van de interne toezichthouder m.b.t. het beleid zijn:

- a. Vaststellen van de uitgangspunten van het beloningsbeleid;
- b. De algemene beginselen van het beloningsbeleid tenminste eenmaal per jaar toetsen. Zij kan dit ook uitbesteden aan de afdeling Compliance;
- c. Waar nodig verantwoording afleggen voor de tenuitvoerlegging van het beloningsbeleid;
- d. Zorgdragen dat ten minste eenmaal per jaar een interne beoordeling door Compliance plaats vindt om de tenuitvoerlegging van het beloningsbeleid te toetsen op naleving van het beleid en de procedures voor de beloning.

Wij merken hierbij op dat de rol van Compliance zowel intern als extern kan worden vervuld. Een combinatie van beiden is ook mogelijk.

### 2.2 Categorieën Identified Staff en medewerkers in controle functies (artikel 1 sub d, e, j en n van de AIFMD regeling)

Voor de Identified Staff gelden de volgende regels met betrekking tot de variabele vergoeding. Indien een variabele vergoeding (deels) wordt toegekend in verband met de bijdrage van de medewerker aan het bedrijfsresultaat van Annexum die zijn oorsprong vindt in een performance gerelateerde vergoeding die aan een beheerde beleggingsinstelling in rekening wordt gebracht, wordt dit deel van de variabele vergoeding als zodanig gelabeld. Van dit deel van de variabele vergoeding wordt 40% pas uitgekeerd na 3 tot 5 jaar of zoveel eerder als de desbetreffende beleggingsinstelling is beëindigd. Dit deel wordt uitsluitend uitgekeerd indien en voor zover dit billijk is gelet op de prestaties van Annexum, de desbetreffende beleggingsinstelling en de medewerker in kwestie, ter discretie van de directie. De vaste en variabele componenten van de totale verloning zijn naar het oordeel van Annexum evenwichtig verdeeld; het aandeel van de vaste component in het totale verloningspakket is groot genoeg voor het voeren van een volledig flexibel beleid inzake variabele verloningscomponenten, dat ook de mogelijkheid biedt geen variabele verloningscomponent uit te betalen.

Annexum merkt de Compliance functie aan als een controle functie. Zij is onafhankelijk van de bedrijfseenheden waar ze toezicht op uitoefent, heeft voldoende gezag en wordt beloond op basis van de verwezenlijking van de doelstellingen waar de functie op is gericht. De beloning is onafhankelijk van de resultaten van de bedrijfsactiviteiten waar ze toezicht op houdt. Compliance is er verantwoordelijk voor dat ten minste eenmaal per jaar een interne beoordeling plaats vindt om de tenuitvoerlegging van het beloningsbeleid te toetsen op naleving van het beleid en de procedures. Deze beoordeling heeft Compliance opgenomen in de planning van haar activiteiten.

### 2.3 Remuneratiecommissie (art. 1 sub f, bijlage II AIFMD Regeling)

Annexum kent geen aparte remuneratiecommissie omdat Annexum niet significant is wat betreft haar omvang, interne organisatie, complexiteit en activiteiten. Hierbij heeft Annexum onder meer overwogen dat: 1) Annexum niet beursgenoteerd is, een eenvoudige vennootschapsrechtelijke structuur kent, een beperkt aantal werknemers kent (< 40), geen nevendiensten verricht worden, de *assets under management* < EUR 1,25 mld en geen UCIT's worden beheerd. De Directie van Annexum Beheer BV vervult deze rol, omdat de hieronder weergegeven taken het meest aansluiten bij de taken van dit orgaan. De compliance officer is verantwoordelijk voor de controle op het bestuur. Annexum past dit artikel proportioneel toe.

De taken en verantwoordelijkheden van de remuneratiecommissie zijn onder andere:

- rechtstreeks toezicht houden op de verloning van alle medewerkers, waaronder dus de verloning van hogere leidinggevende personeelsleden die risico- en nalevingsbeheerfuncties uitoefenen;
- voorbereiden van beslissingen over beloningen, inclusief beslissingen die gevolgen hebben voor de risico's en de risicobeheersing van de financiële onderneming en die de interne toezichthouder moet nemen;
- Vaststellen en goedkeuren beloningsbeleid.

## 3 Specifieke bepalingen Beheerst Beloningsbeleid

De beloning van een medewerker bestaat uit salaris, een onkostenvergoeding en eventueel een auto van de zaak. In de personeelsmap staan eventuele aanvullende arbeidsvoorwaarden en personeelsregelingen beschreven zoals pensioenregeling, spaarloonregeling, levensloopregeling, geschenken bij bijzondere gelegenheden.

De salarissen worden jaarlijks aangepast a.g.v. de inflatie en door individuele loonsverhogingen welke worden toegekend op basis van de periodieke beoordeling. Dit wordt toegelicht bij het onderdeel beoordeling en salarisverhoging. De medewerker ontvangt jaarlijks een vakantietoeslag. Daarnaast komen medewerkers in aanmerking komen voor een variabele beloning. De maximale hoogte van de variabele beloningscomponent bedraagt 6 maanden voor de leden van de directie en 3 maanden voor overige medewerkers.

### 3.1 Beoordelingssystematiek (artikel 1 sub g en h van de AIFMD regeling)

Wanneer de beloning prestatie gerelateerd is, is het totale bedrag van de beloning gebaseerd op een combinatie van factoren. Bij de beoordeling van bestuur en medewerkers betreft Annexum bij het toekennen van een eventuele variabele vergoeding financiële en niet- financiële criteria (denk aan compliant zijn, klanttevredenheid, resultaat van de onderneming etc.).

Bij de beoordeling van medewerkers houdt Annexum informeel rekening met de beoordeling uit het verleden. De uitbetaling van variabele beloningen is echter in beginsel niet gespreid over meerdere jaren aangezien dit op praktische bezwaren stuit. Spreiding over meerdere jaren zou leiden tot extra administratieve werkzaamheden en lasten en verhoudt zich niet tot de hoogte van de eventueel uit te keren variabele beloning. Dit is slechts anders indien bij Identified Staff indien een variabele vergoeding (deels) wordt toegekend in verband met de bijdrage van de medewerker aan het bedrijfsresultaat van Annexum die zijn oorsprong vindt in een performance gerelateerde vergoeding die aan een beheerde beleggingsinstelling in rekening wordt gebracht. Dit deel van de variabele vergoeding wordt dan als zodanig gelabeld (deels) later uitbetaald als nader omschreven in paragraaf 2.2.

### 3.2 Voldoende solvabiliteit, liquiditeit en eigen vermogen

Annexum valt onder het prudentieel toezicht van DNB. Als gevolg hiervan moet zij aan solvabiliteits- en eigen vermogenseisen voldoen. Deze eisen zijn vastgelegd in de Wft en lagere regelgeving. Annexum beoordeelt haar medewerkers achteraf. Hierdoor kan zij goed inschatten of een eventuele variabele beloning ten koste gaat van de minimumeisen aan solvabiliteit en/of het eigen vermogen waardoor zij niet meer aan de prudentiële regels voldoet. Indien dit laatste het geval is, zal Annexum besluiten om de variabele beloning niet toe te kennen.

### 3.3 Correctie voor risico's (artikel 1 sub l van de AIFMD regeling)

Om te voorkomen dat de medewerkers door het nemen van risico's (onjuiste rendementen voorspiegelen aan cliënten) proberen het beheerd/belegd vermogen te vergroten, of aan te sturen op onverantwoorde risico's bij beleggingstransacties of het beheer van de portefeuille, heeft Annexum diverse (informele) maatregelen getroffen (maximering variabele component, gedragscode, medewerkersreglement, etc). Risicovol gedrag leidt tot niet-compliant zijn en verlaging van de variabele beloningsdeel.

Op bovenstaande manier brengt Annexum bij de beoordeling van prestaties van medewerkers, als basis voor de berekening van variabele gedeelten van de beloning, een correctie aan voor alle soorten van actuele en toekomstige risico's. Bij de uiteindelijke toewijzing van het variabele gedeelte van de beloning houdt Annexum ook rekening met actuele en toekomstige risico's zowel op beheerderniveau als op het niveau van de beheerde beleggingsinstellingen, zoals bijvoorbeeld gebrekkige naleving van beleid of gedragsregels, doorbroken risicolimieten of gebrekkige inachtneming van procedures.

### 3.4 Voorkomen van hedging en ontwijken beleid (artikel 1 sub q en r van de AIFMD regeling)



Annexum beschikt over een prudent beloningsbeleid waarbij de hoogte van de variabele beloning aan voorwaarden is gebonden. Gezien de hoogte van de variabele beloning acht Annexum het zeer onwaarschijnlijk dat medewerkers gebruik zullen maken van persoonlijke hedging-strategieën of een aan beloning en aansprakelijkheid gekoppelde verzekering om de risicobeheersingseffecten die in de beloningsregelingen zijn ingebed, te ondermijnen. Gezien de hoogte van de variabele beloning is het zeer onwaarschijnlijk dat medewerkers zich van hedging strategieën zullen bedienen. De baten (variabele beloningscomponent) wegen immers niet op tegen de kosten (verzekeren). Indien Annexum 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. Dit geldt ook voor medewerkers die dit beleid ondermijnen door het uitkeren van een variabele beloning middels vehikels of methoden die het mogelijk maken de bepalingen van de Regeling te ontwijken.

### 3.5 Beloningsbeleid Directie

De benoeming van een directeur is in principe voor onbepaalde tijd; een arbeidsovereenkomst van beperkte duur is niet in lijn met de lange termijn doelstellingen van de organisatie. Het beloningsbeleid voor de directie wordt vastgesteld door de algemene vergadering van aandeelhouders. De algemene vergadering van aandeelhouders heeft periodiek maar in ieder geval jaarlijks een functionerings-/beoordelingsgesprek met een directeur. De algemene vergadering van aandeelhouders beoordeelt een directeur op verschillende aspecten tijdens het jaarlijkse beoordelingsgesprek. In dit gesprek wordt o.a. vastgesteld in welke mate de geformuleerde doelen zijn behaald. De algemene vergadering van aandeelhouders stelt jaarlijks de hoogte van de salarisverhoging vast.

### 3.6 Beloningsbeleid overig personeel

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

De medewerker wordt beoordeeld op:

- A. Zijn inzet en toegevoegde waarde op lange termijn voor de organisatie;
- B. Het resultaat van de organisatie en/of afdeling;
- C. Zorgvuldige behandeling van cliënten;
- D. Productiviteit;
- E. Compliance score (kwaliteit intake, dossiervorming, compliance betrokkenheid en reviewbeoordelingen, behalen van verplichte examens, klachten);
- F. Collegialiteit en betrokkenheid (het algemene functioneren in de groep);
- G. Professionaliteit;
- H. Communicatie;
- I. Kennis.

### 3.7 Beloning medewerkers in controle functies (artikel 1 sub e van de AIFMD regeling)

Medewerkers in controlerende functies, zoals Compliance & Risk, hebben een beloning die hun onafhankelijke rol ten goede komt. Hierin zit geen beloning op basis van de prestaties van de onderneming.

### 3.8 Opleidingen

De leidinggevende evalueert met de medewerker de effectiviteit van de gevolgde opleiding tijdens het beoordelingsgesprek. De leidinggevende zoekt, in overleg met medewerker, naar een passende oplossing als de medewerker onvoldoende presteert. Aanvullende scholing, coaching, bijsturing of een

andere functie binnen of buiten de organisatie kunnen hierbij aan de orde komen. Annexum vergoedt kosten van opleiding die noodzakelijk zijn voor het vervullen van de functie en sluit met de medewerker een studiekostenbeding af.

### 3.9 Gegarandeerde variabele beloning (artikel 1 sub i van de AIFMD regeling)

Annexum kent geen gegarandeerde variabele beloning.

### 3.10 Pensioenbeleid en pensionering (artikel 1 sub p van de AIFMD regeling)

Annexum komt met zijn medewerkers een pensioenovereenkomst overeen. Dit betreft kort gezegd een overeenkomst over een periodiek ten behoeve van pensioen beschikbaar te stellen premie. Voor het investeringsdeel van de beschikbare premie worden beleggingseenheden aangekocht, waarvan het pensioenkapitaal uiterlijk op de pensioendatum dient te worden gebruikt voor de aankoop van een pensioenuitkering. De beschikbare premie is afhankelijk van de leeftijd en de pensioengrondslag van de medewerker op het moment waarop de beschikbare premie wordt vastgesteld en varieert tussen 6,4% en 37,6% van de pensioengrondslag. Van deze totale beschikbare premie komt volgens de overeenkomst 4,0% voor rekening van de medewerker en het resterende deel voor rekening van de werkgever. Voor een medewerker met een deeltijd dienstverband wordt de pensioengrondslag vermenigvuldigd met de deeltijdfactor. De werkgever zal het deel van de beschikbare premie dat voor rekening van de medewerker komt, in maandelijkse termijnen op zijn salaris inhouden. D

Annexum kent geen discretionaire pensioenen toe. De pensioenregeling heeft Annexum ondergebracht bij Zwitserleven. Gezien het behoudende karakter van de regeling komt deze overeen met haar bedrijfsstrategie, doelstellingen, waarden en lange termijn belangen. Indien een medewerker Annexum voor zijn pensioneringsdatum verlaat staat het de medewerker vrij zijn pensioenopbouw bij Zwitserleven te continueren, dan wel zijn pensioenopbouw elders voort te zetten, overeenkomstig de voorwaarden van de Zwitserleven pensioenregeling.

### 3.11 Onkostenvergoedingen

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

### 3.12 Auto van de zaak

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

### 3.13 Ontslagvergoeding (artikel 1 sub k van de AIFMD regeling)

Het kan voorkomen dat Annexum onvrijwillig afscheid moet nemen van een medewerker. Indien dit een medewerker met een doorlopend contract betreft, kan de kantonrechter besluiten dat deze medewerker voor een vergoeding in aanmerking komt. Uitgangspunt is dat Annexum slechts een ontslagvergoeding kan uitkeren, indien deze samenhangt met in de loop der tijd gerealiseerde prestaties en zodanig is vormgegeven dat falen niet wordt beloond. Annexum is echter 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.

## 4 Risicobeheersing en risico-analyse

Aan de basisbeloning schuilen geen risico's die afbreuk kunnen doen aan de zorgvuldige behandeling van beleggers. Het beloningsbeleid dient geen prikkel te geven om onaanvaardbare risico's te nemen. Beleggingsbeslissingen worden te allen tijde genomen op directieniveau. Het merendeel van de door Annexum beheerde beleggingsinstellingen kennen gedurende de looptijd een vaste, in het prospectus omschreven, beleggingsportefeuille en vergoedingsstructuur. Het merendeel van deze vergoedingen betreft een vast percentage over een bepaalde grondslag, zoals de huurinkomsten of de waarde van de activa. Daarnaast kunnen voor bijzondere handelingen eenmalige vergoedingen in rekening worden gebracht. In sommige beheerde beleggingsinstellingen geldt een performancevergoeding, die afhankelijk is van de behaalde verkoopwinst. De beïnvloedingsmogelijkheden die een individuele medewerker heeft om de vergoeding te beïnvloeden zijn beperkt, gezien: i) het niet liquide karakter van de beleggingsportefeuille, ii) de vaste vergoedingspercentages, iii) de beperkte invloed op de grondslagen van de vergoedingen, iv) beleggingsbeslissingen vinden plaats op directieniveau. De variabele- en overige beloningscomponenten vormen hier geen risico voor het nemen van onaanvaardbare risico's. Voor de beleggingsinstellingen waar de beleggingsportefeuille aan verandering onderhevig kan zijn worden beleggingsbeslissingen genomen door de directie. Het beloningsbeleid dient erop gericht te zijn te voorkomen dat de beloning van personen ertoe leidt dat beleggers onzorgvuldig worden behandeld. De klachtenprocedure van Annexum waarborgt dat de directie op de hoogte is van ontvangen klachten.

Op grond van artikel 35i van het Besluit Gedragstoezicht financiële ondernemingen Wft verricht Annexum periodiek een risico-analyse. De risico's zijn vanuit verschillende invalshoeken in kaart gebracht. Doel van de analyse is onder andere om te bezien in hoeverre de risicoanalyse en daarop gebaseerde beheersingsmaatregelen nog aansluiten bij de risicostrategie en –bereidheid van Annexum. Het is mogelijk dat Annexum deze evaluatie uitbesteedt aan een externe Compliance officer.

Uit de gemaakte risicoanalyse blijkt dat de risico's in het algemeen als "laag" en incidenteel als "gemiddeld" worden geclassificeerd. Dit ligt in lijn met het behoudende beloningsbeleid. Zoals al eerder aangegeven verricht Compliance een jaarlijkse beoordeling op het beleid. Bij het herzien van dit beleid in heeft Annexum tevens de gemaakte risico-analyse betrokken. Uit de beoordeling bleek dat de risico-analyse geen aanpassing behoeft.

## 5 Disclosure

Annexum voldoet aan de (kwalitatieve) disclosure eisen door een samenvatting van het beleid op de website te publiceren (<http://www.annexum.nl/nl/Over-ons/downloads.html>). Echter, geaggregeerde kwantitatieve informatie over de beloning, uitgesplitst per bedrijfsonderdeel en naar hoger leidinggevend personeel en personeelsleden, publiceert Annexum niet. Annexum ondervindt een nadeel als zij deze informatie moet publiceren. Verder beroept Annexum zich op het gelijkheidsbeginsel: diverse andere (grotere) onder toezicht staande ondernemingen publiceren de gevraagde informatie evenmin.

### 5.1 Evaluatie beloningsbeleid (artikel 1 sub d van de AIFMD regeling)

De directie is verantwoordelijk voor de goede uitvoering van het beleid. Jaarlijks wordt het beloningsbeleid geëvalueerd door de directie en de afdeling Compliance en indien nodig bijgesteld. De aspecten waarop geëvalueerd wordt kunnen onder andere inhouden:

- Voldoet het beloningsbeleid aan wet- en regelgeving?
- Voldoet het beloningsbeleid aan de geformuleerde uitgangspunten?



- Zijn de personeelskosten conform de begroting? Wat is de afwijking ten opzichte van de begroting? En wat zijn hiervan de oorzaken?
- Welke medewerkers hebben een extra beloning gekregen? Waarop is dit gebaseerd?
- Welke medewerkers hebben geen periodieke verhoging gekregen? Waarop is dit gebaseerd?
- Is de organisatie in staat geweest om gekwalificeerde nieuwe medewerkers aan te trekken?

De afdeling Compliance heeft een adviserende rol en toetst of sprake is van een zorgvuldige en beheerste opzet en uitvoering van het beleid. Ook evalueert Compliance het beloningsbeleid door de beloningsstructuur te analyseren op de effecten daarvan op de compliance van de onderneming met wet- en regelgeving en interne regels.

\*\*\*\*\*