

## SAMENVATTING BELONINGSBELEID

Stuiver Asset Management (“**Fondsbeheerder**”) hanteert met ingang van 1 januari 2019 voor al haar personeelsleden, leden van de directie alsmede eenieder die onder de verantwoordelijkheid van de Fondsbeheerder werkzaam is (“**medewerkers**”) een beloningsbeleid dat conformeert aan de geldende wet- en regelgeving, waaronder de op dit vlak door de ESMA uitgebrachte Richtsnoeren voor AIFMD Beheerders. Het beloningsbeleid is vastgesteld door besluitvorming van de aandeelhouders en de directie van De Fondsbeheerder.

### **Uitgangspunten**

Het beloningsbeleid is in de eerste plaats gericht op het implementeren van beleid om ervoor te zorgen dat alle medewerkers, worden aangemoedigd verantwoord gedrag te vertonen, cliënten eerlijk te behandelen en belangenconflicten in de relatie met cliënten te vermijden. Het beloningsbeleid is ten tweede gericht op het goed afstemmen van beloningscomponenten en beloningsstructuren op de risicobereidheid van De Fondsbeheerder en het vermijden dat beloningscomponenten en beloningsstructuren bijdragen aan het nemen van overmatige risico's die niet zijn afgestemd op de risicobereidheid van De Fondsbeheerder. Het beloningsbeleid omvat verder beleid dat is afgestemd op de strategie, doelstellingen, waarden en korte, middellange en lange termijnperspectieven van de Fondsbeheerder en draagt op deze manier bij aan een robuust en effectief risicobeheer.

Met uitzondering van uitgesloten vergoedingen, is het beloningsbeleid van toepassing op alle soorten vergoedingen betaald door de Fondsbeheerder aan of ten behoeve van medewerkers, in ruil voor werkzaamheden door dergelijke medewerkers. In beginsel, is het beloningsbeleid niet van toepassing op uitkeringen uit het eigen vermogen die medewerkers mogelijkwijs kunnen ontvangen in hun hoedanigheid van (indirecte) aandeelhouder van De Fondsbeheerder dan wel als participant van een collectieve beleggingsinstelling beheert door De Fondsbeheerder.

De Fondsbeheerder leeft de remuneratieregels na voor zover deze passend zijn voor haar omvang, interne organisatie en de aard, omvang en complexiteit van haar activiteiten. De Fondsbeheerder heeft, gezien de omvang van haar onderneming, geen remuneratiecommissie ingesteld. Gelet op de omvang van haar activiteiten en gelet op de risicobereidheid van de activiteiten van De Fondsbeheerder, past De Fondsbeheerder de regels voor de distributie van variabele beloningen niet toe in de vorm van financiële instrumenten die zijn uitgegeven door De Fondsbeheerder of haar gelieerde ondernemingen.

### **Soorten beloning**

De Fondsbeheerder kent de volgende soorten vergoedingen toe aan medewerkers: (i) vaste beloning en (ii) variabele beloning. Alle medewerkers ontvangen een vast basissalaris als vaste beloning. De vaste beloning is hoog genoeg om de werkzaamheden die worden verleend door de medewerkers te belonen, en is in overeenstemming met: (i) opleidingsniveau, (ii) mate van anciënniteit, (iii) vereiste deskundigheid en vaardigheden, en (iv) beperkingen en werkervaring. De Fondsbeheerder kan ervoor kiezen om medewerkers een vaste vergoeding te betalen die lager is dan de marktnormen voor een periode van drie jaar vanaf januari 2018. Elke verhoging van de totale vaste vergoeding voor medewerkers zal worden onderworpen aan een unaniem besluit van de directie.

### **Geen gegarandeerde variabele beloning**

Bij het bepalen van het niveau van de vaste beloning moet ervoor worden gezorgd dat er een juiste balans is tussen de vaste beloning en variabele beloning, om de Fondsbeheerder in staat te stellen de variabele beloning aan te passen of te verlagen als individuele prestaties van een medewerker een dergelijke aanpassing of afname vereisen. De Fondsbeheerder kent nooit gegarandeerde variabele beloningen toe aan medewerkers.

### **Vaststelling variabele beloning**

Vaststelling van de hoogte van de variabele beloning geschiedt voor medewerkers, niet zijnde directieleden, door de directie en voor directieleden door de aandeelhouders van de Fondsbeheerder die daaromtrent met een gekwalificeerde meerderheid dienen te besluiten. Elke toekenning en betaling van variabele beloning is verder afhankelijk van de financiële situatie van de Fondsbeheerder en de prestaties van de fondsbeheeractiviteiten van de Fondsbeheerder als geheel. Onder meer voorziet het beloningsbeleid in het toekennen van variabele beloning op basis van een beoordelingssystematiek, waarbij bij de beoordeling van medewerkers niet uitsluitend rekening wordt gehouden met financiële prestaties, maar evenzeer met andere criteria, waaronder zorgvuldig naleving van de wettelijke regelingen en streven van het belang van participanten. De Fondsbeheerder zal tot nader order, variabele beloningen alleen betalen in de vorm van contante componenten.

### **Performance criteria voor toekenning variabele beloning**

Bij het bepalen van de hoogte van de variabele beloning worden de volgende beginselen toegepast:

- (a) Individuele prestatiebeoordelingscriteria worden opgesteld;
- (b) Het recht op variabele beloning wordt periodiek gemeten;
- (c) Het recht op variabele beloning wordt vastgesteld op basis van een beoordeling of aan de prestatiebeoordelingscriteria is voldaan;
- (d) Uitkering van de helft van de toegekende variabele beloning zal in cash geschieden, niet later dan vier maanden na de periode waarover is beoordeeld;
- (e) Uitkering van de helft van de toegekende variabele beloning geschiedt in drie termijnen over een periode van tenminste drie jaar; en
- (f) De uitkeringsmechanismes onder (d) en (e) kunnen altijd worden herzien, ter discretie van de directie of aandeelhouders.

### **Correcties op variabele beloning**

In het geval van een materiële correctie op de financiële resultaten van de Fondsbeheerder, zal de directie van de Fondsbeheerder de omstandigheden beoordelen die de aanpassing hebben veroorzaakt en nagaan wie van de verantwoordelijken aansprakelijk kan worden gehouden. Als onderdeel van de terzake te maken afwegingen zal ook aandacht moeten worden besteed op welke wijze de werkzaamheden reeds zijn beloofd.

In het bijzonder zal het passend zijn na te gaan of beloning werd toegekend op basis van het behalen van gespecificeerde prestatiedoelstellingen, of een medewerker die zich schuldig maakte aan wangedrag dat aan de aanpassing heeft bijgedragen en of een dergelijke beloning zou zijn verminderd indien de financiële resultaten correct waren gerapporteerd. Afhankelijk van de uitkomst van de beoordeling, kunnen passende maatregelen zijn: beëindiging, vermindering van de beloning in het jaar waarin de aanpassing werd aangebracht en terugbetaling van elke ontvangen vergoeding voor de herziene periode.

De Fondsbeheerder kan het bedrag van de toekomstig uit te keren variabele beloning dat het van plan is toe te kennen aan medewerkers onder omstandigheden aanpassen. De Fondsbeheerder is daartoe onder meer bevoegd indien de toekenning van de variabele beloning onaanvaardbaar zou zijn volgens de normen van redelijkheid en billijkheid.

De Fondsbeheerder heeft de bevoegdheid om de variabele beloning die is toegekend aan een medewerker geheel of gedeeltelijk terug te vorderen, indien de variabele beloning is toegekend op basis van onjuiste of misleidende informatie met betrekking tot het voldoen aan de prestatiecriteria of de omstandigheden waaronder de toekenning van de variabele beloning afhankelijk was. Aanpassing van de hoogte en gedeeltelijke dan wel gehele terugvordering van de variabele beloning geschiedt voor medewerkers, niet zijnde directieleden, door de directie en voor directieleden door de aandeelhouders van de Fondsbeheerder die daaromtrent met een gekwalificeerde meerderheid dienen te besluiten.