

Beloningsbeleid

Het beloningsbeleid van EFM is gericht op een vast en variabel salaris. De variabele beloning is voornamelijk van toepassing op de beloning van fondsbeheerders en fondsadviseurs ('investment advisors'). De beloning is variabel (lees percentage van de beheers- en performance fees) omdat:

- primair de kosten van de onderneming onder controle kunnen worden gehouden (immers er wordt alleen salaris betaald als er ook inkomsten tegenover staan), hetgeen de solvabiliteit en liquiditeit van de onderneming bevordert;
- secundair een variabele beloning een motivatie/prikkel kan vormen voor de fondsbeheerders en -fondsadviseurs om beter te presteren.

De variabele vergoeding voor fondsbeheerders en –fondsadviseurs is degressief en wel volgens de volgende staffel:

| Fondsgrootte (AUM) | Beheersfee | Performance fee |
|---------------------------|-------------------|------------------------|
| < 5 mio | 40% | 50% |
| Tussen 5 en 10 mio | 30% | 40% |
| Tussen 10 en 20 mio | 20% | 30% |
| Boven 20 mio | 10% | 20% |

Het betreft een getrapte beloning: dus bij €6 miljoen onder beheer krijgt de fondsbeheerder over €5 miljoen 40% van de beheersfee en 50% van de performance fee en over €1 miljoen 30% van de beheersfee en 40% van de performance fee. De performance fees worden bij de fondsen berekend op een high-water mark principe. Dus alleen als de fondsen nieuwe 'highs' maken (bij de meeste subfondsen geldt een absolute high vanaf de start van het fonds, voor enkele fondsen geldt een high van de afgelopen drie jaar), krijgt de fondsbeheerder daarover zijn deel van de ontvangen performance fees.

In het beloningsbeleid zijn geen bepalingen opgenomen voor gegarandeerde bonussen. Deze worden ook niet wenselijk en noodzakelijk geacht. De variabele performance fee van de fondsbeheerders en fondsadviseurs wordt op maandbasis bepaald en indien mogelijk voor 50% uitbetaald in de vorm van participaties van de fondsen die worden beheerd of geadviseerd (naar rato).

Voor fondsbeheerders (in dienst van de beheerder) geldt in principe dat de totale variabele beloning niet meer mag bedragen dan 100% van het vaste salaris.

De totale variabele beloning zal aanzienlijk moeten worden verlaagd als er sprake is van een slechtere of negatieve financiële situatie van de beheerder of het fonds. Is er aantoonbaar wanbeleid gepleegd, dan wel sprake is van grove nalatigheid van de fondsbeheerder en/of fondsbeheerder, zullen in het verleden uitbetaalde variabele beloningen worden teruggevorderd voor een bedrag ter grootte van de vastgestelde schade (de zogeheten 'claw back' procedure).

Door te werken met degressieve beloningen, afhankelijk van de AUM onder beheer of advies (voor zowel beheers- als performance fees) en high-water marks (voor

performance fees), meent de directie van EFM dat de variabele beloningen een zekere balans houden met de vaste component van het salaris en dat de belangen van de participanten in de fondsen zijn geborgd.

De totale bedragen uitgekeerd aan bonussen en het aantal werknemers worden in het jaarverslag opgenomen, uitgesplitst in vaste en variabele beloning. Ook de beloningen uitgekeerd aan senior management en werknemers, wiens handelen een materiële impact kunnen hebben op het risicoprofiel van de beheerder, worden vermeld in het jaarverslag, alsmede de criteria voor het toekennen van beloningen. Als informatie met betrekking tot de uitgekeerde beloning is verstrekt op fondsbeheerdersniveau, wordt een specificatie gegeven per fonds (voor zover deze informatie bestaat en beschikbaar is), met de omschrijving hoe de beloning aan het fonds is doorberekend.

Indien er sprake is van variabele beloning dient er een procedure te zijn met de mogelijkheid om variabele beloningen terug te vorderen (claw back).

Voor zover en ter discretie van de directie er sprake is van een bovengemiddelde prestatie, kan aan een medewerker die grotendeels een vast salaris geniet een variabele beloning worden toegekend van maximaal drie (3) maandsalarissen. Eventuele tijdelijke medewerkers krijgen geen variabele vergoeding. De criteria voor de toekenning daarvan zijn gebaseerd op kwantitatieve en kwalitatieve elementen. Onder kwalitatieve criteria vallen onder andere, maar niet uitsluitend, de tevredenheid van cliënten/participanten, kennis en toepassing van wet- en regelgeving en de beheersing van interne processen. Kwantitatieve criteria kunnen zijn het gehele vermogen onder beheer van EFM en de winst van EFM. Er zijn geen kwantitatieve criteria van toepassing op het niveau van individuele cliënten/participanten zoals de omzet of winst per cliënt.