



## **Beloningsbeleid**

Datum: 12 januari 2018

## Inhoudsopgave

1. Definities.....	3
2. Inleiding en uitgangspunten .....	3
2.1. Inleiding en reikwijdte van het beleid .....	3
2.2. Doel en uitgangspunten beloningsbeleid (art. 1 sub a en b, bijlage II van de AIFMD) .....	33
2.3. Typologie en beheersen van risico's (art. 1 sub a en b, bijlage II van de AIFMD) .....	4
2.4. Verdienmodel van EFM.....	4
2.5. Toepassing proportionaliteitsbeginsel (art. 1, bijlage II van de AIFMD) .....	5
2.6. Formele borging en governance (art. 1 sub c, bijlage II van de AIFMD).....	5
3. Algemene Bepalingen Beheerst Beloningsbeleid .....	5
3.1. Interne toezichthouder (art. 1 sub c en d, bijlage II van de AIFMD).....	5
3.2. Evenwichtige verdeling van de beloning (art. 1 sub j, bijlage II van de AIFMD) .....	6
3.3. Remuneratiecommissie (art. 1 sub f, bijlage II AIFMD) .....	6
4. Specifieke bepalingen Beheerst Beloningsbeleid .....	6
4.1. Beoordelingssystematiek (art. 1 sub g en h, bijlage II van de AIFMD) .....	7
4.2. Voldoende solvabiliteit, liquiditeit en eigen vermogen.....	7
4.3. Correctie voor risico's (art. 1 sub l, bijlage II van de AIFMD) .....	7
4.4. Voorkomen van hedging en ontwijken beleid (art. 1 sub q en r, bijlage II van de AIFMD) .	8
4.5. Opleidingen .....	8
4.6. Variabele beloning .....	8
4.7. Gegarandeerde variabele beloning (art. 1 sub i, bijlage II van de AIFMD) .....	9
5. Risicobeheersing en risico-analyse .....	9
6. Disclosure en evaluatie .....	9
6.1. 6.1 Evaluatie beloningsbeleid (art. 1 sub d, bijlage II van de AIFMD) .....	10

## 1. Definities

<b>AIFMD</b>	Richtlijn 2011/61/EU 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.
<b>Compliance Officer</b>	Sweatha Reddy
<b>Controlefunctie Risk</b>	Harry Geels en Lau van Eesteren
<b>Directie</b>	Bestuurders van EFM, bestaande uit de heren F. Schreiber en H. Geels, als beschreven in paragraaf 2.3.
<b>DNB</b>	De Nederlandsche Bank N.V.
<b>EFM</b>	Elite Fund Management B.V.
<b>Identified Staff</b>	Medewerkers die een materiële invloed kunnen uitoefenen op EFM of de door haar beheerde beleggingsinstellingen: de Directie, de Portefeuillemanagers, de Controlefunctie Risk en de Compliance Officer.
<b>KPI</b>	Kritieke Prestatie Indicatoren als beschreven in paragraaf 4.1.
<b>Overige Medewerkers</b>	Medewerkers anders dan Identified Staff.
<b>Portefeuillemanagers</b>	Medewerker van EFM wiens werkzaamheden ten minste in hoofdzaak bestaan uit het beheer van één of meer portefeuilles van beleggingsinstellingen onder beheer van EFM.
<b>Wft</b>	Wet op het financieel toezicht.

## 2. Inleiding en uitgangspunten

### 2.1. Inleiding en reikwijdte van het beleid

EFM heeft dit beloningsbeleid geformuleerd dat enerzijds voldoet aan de AIFMD en anderzijds aan de behoefte van EFM aan voldoende gekwalificeerd en gemotiveerd personeel. Het beloningsbeleid acht EFM marktconform en is mede bepaald door overheidsbeleid en maatschappelijke ontwikkelingen aangaande het beloningsbeleid in de financiële sector.

### 2.2. Doel en uitgangspunten beloningsbeleid (art. 1 sub a en b, bijlage II van de AIFMD)

Het beloningsbeleid van EFM beoogt om op korte en lange termijn de gewenste inspanning en kwaliteit van haar personeel te waarborgen. Hierbij geldt als uitgangspunt dat het beloningsbeleid

dient bij te dragen aan de kwaliteit, en in het bijzonder het beheersen van risico's, van het beheer van de beleggingsinstellingen in overeenstemming met documentatie en de belangen van de beleggers in de desbetreffende beleggingsinstellingen.

De principes voor het beloningsbeleid zijn hiertoe gericht op bestuurders en alle medewerkers van EFM. Het beloningsbeleid dient verder om gekwalificeerde personeelsleden en bestuurders aan te trekken, te behouden en deze een evenwichtige en stimulerende beloning te bieden binnen bovenstaand kader.

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

- Het beloningssysteem voldoet aan geldende wet- en regelgeving;
- De beloning is marktconform en maatschappelijk acceptabel teneinde goed gekwalificeerd personeel te behouden en aan te kunnen trekken;
- Het beloningsbeleid bevordert de integriteit van EFM en soliditeit van de onderneming op de lange termijn;
- Het beloningsbeleid bevat geen prikkels die afbreuk doen aan de verplichting van EFM om zich in te zetten voor de belangen van de cliënten en andere stakeholders, of andere op EFM 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 EFM 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 EFM.

### **2.3. Typologie en beheersen van risico's (art. 1 sub a en b, bijlage II van de AIFMD)**

De strategie van de verschillende beleggingsinstellingen van EFM kennen een hoog risicoprofiel. Om de beleggingsinstellingen desalniettemin niet aan onaanvaardbaar risico's te willen blootstellen hanteert EFM een relatief, ten opzichte van die risicoprofielen, behouden wijze van belonen. Dien ten verstande ontvangen Portefeuillemanagers een variabele beloning van niet meer dan 100% van de vaste beloning op jaarbasis.

EFM is naar omvang en activiteiten gemeten een kleine financiële onderneming. EFM telt 5 FTE's. EFM kent verder een eenvoudige governance en aandeelhouderstructuur. De twee dagelijks beleidsbepalers zijn tevens de enige aandeelhouders van de onderneming. Toepassing van enige proportionaliteit onder de wet- en regelgeving inzake beheerst beloningsbeleid, in het bijzonder de AIFMD, acht EFM mede daardoor gerechtvaardigd als nader toegelicht onder paragraaf 2.5.

### **2.4. Verdienmodel van EFM**

Het verdienenmodel van EFM berust op vergoedingen voor EFM die betaald worden door haar beheerde beleggingsinstellingen. De wijze waarop EFM beloond wordt door deze beleggingsinstellingen ligt vast in de (aanvullende) prospectussen en andere (openbare) documentatie. De vergoeding betreft een percentage van het beheerde vermogen in de vorm van een management fee. Bij sommige beheerde beleggingsinstellingen heeft EFM aanspraak op een

performancevergoeding, al dan niet op basis van een high-water mark. EFM tracht over kostenstructuur van de beleggingsinstelling zo transparant mogelijk te zijn en informeert participanten vooraf over de kosten die in rekening worden gebracht in de betreffende fondsdocumentatie en jaarverslagen.

## **2.5. Toepassing proportionaliteitsbeginsel (art. 1, bijlage II van de AIFMD)**

Gezien de typologie, structuur, omvang en activiteiten van EFM doet zij op grond van art. 1, bijlage II van de AIFMD een beroep op het proportionaliteitsbeginsel. Dit beroep baseert EFM op haar omvang en op het feit dat zij haar beloningsbeleid als conservatief aanmerkt, afgezet tegen de risicoprofielen van de fondsen en meer algemeen de hedgefondsmarkt. Bestaande verschillen tussen financiële ondernemingen kunnen een proportionele toepassing van de beginselen voor een beheerst beloningsbeleid rechtvaardigen. EFM acht het mede in dit licht verdedigbaar dat zij de beginselen voor een beheerst beloningsbeleid op een simpeler of minder verstrekkende manier invult dan een omvangrijke en complexe financiële onderneming.

Het toepassen van het proportionaliteitsbeginsel heeft meer juridisch betrekking op art. 1 sub f en lid 3 van bijlage II van de AIFMD. Dit leidt naar het oordeel van EFM tot neutralisatie van deze bepalingen.

Voor art. 1 sub f en lid 3 (remuneratiecommissie) geldt het volgende: 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. EFM heeft geen remuneratiecommissie, als beschreven onder paragraaf 3.3. De Directie stelt de beloningen vast.

Verdere toepassing van het proportionaliteitsbeginsel (niet zijnde volledige neutralisatie) beschrijft EFM waar relevant in de navolgende paragrafen en hoofdstukken.

## **2.6. Formele borging en governance (art. 1 sub c, bijlage II van de AIFMD)**

De Directie van EFM heeft het beloningsbeleid vastgesteld. Vervolgens heeft de Compliance Officer het beleid gereviewed.

# **3. Algemene Bepalingen Beheerst Beloningsbeleid**

## **3.1. Interne toezichthouder (art. 1 sub c en d, bijlage II van de AIFMD)**

Binnen EFM fungeert de Directie als leidinggevend orgaan. De taken van het leidinggevend orgaan met betrekking tot het beleid zijn:

- a. Vaststellen van de uitgangspunten van het beloningsbeleid;
- b. Waar nodig verantwoording afleggen voor de tenuitvoerlegging van het beloningsbeleid;

Binnen EFM fungeert de Compliance Officer als interne toezichthouder. De taken van de interne toezichthouder met betrekking tot het beleid zijn:

- a. De algemene beginselen van het beloningsbeleid periodiek toetsen. Zij kan dit ook uitbesteden aan de externe Compliance Officer;

- b. Zorgdragen 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 voor de beloning.

De rol van Compliance Officer kan zowel intern als extern kan worden vervuld. Een combinatie van beiden is ook mogelijk.

### **3.2. Evenwichtige verdeling van de beloning (art. 1 sub j, bijlage II van de AIFMD)**

Van de Identified Staff kunnen alleen Portefeuillemanagers een variabele beloning ontvangen. Voor de Portefeuillemanagers gelden de volgende drie hoofdregels met betrekking tot de variabele beloning:

1. Indien de hoogte van een variabele vergoeding (deels) verband houdt met de bijdrage van de Portefeuillemanagers aan het bedrijfsresultaat van EFM die zijn oorsprong vindt in een performance gerelateerde vergoeding die aan een betreffende beheerde beleggingsinstelling in rekening wordt gebracht, wordt dit deel van de variabele vergoeding als zodanig gelabeld.
2. Een variabele beloning wordt uitsluitend uitgekeerd aan een Portefeuillemanager indien en voor zover dit billijk is gelet op: de prestaties van EFM en de desbetreffende beleggingsinstelling; en halen van de KPI beschreven in paragraaf 4.1 ter discretie van de Directie.
3. Variabele beloning wordt uitsluitend uitgekeerd voor zover EFM kan blijven voldoen aan haar prudentiële eisen als nader beschreven in paragraaf 4.2.

De vaste en variabele componenten van de totale beloning zijn naar het oordeel van EFM evenwichtig verdeeld; het aandeel van de vaste component in het totale beloningspakket is groot genoeg voor het voeren van een volledig flexibel beleid inzake variabele beloningscomponenten, dat ook de mogelijkheid biedt geen variabele beloningscomponent uit te betalen. Een en ander als nader ingevuld in hoofdstuk 4.

### **3.3. Remuneratiecommissie (art. 1 sub f, bijlage II AIFMD)**

EFM kent geen aparte remuneratiecommissie omdat EFM niet significant is wat betreft haar omvang, interne organisatie, complexiteit en activiteiten. De Directie van EFM vervult deze rol materieel in haar hoedanigheid als bestuurder. De interne Compliance Officer is verantwoordelijk voor de controle op het bestuur. EFM past dit artikel proportioneel toe.

## **4. Specifieke bepalingen Beheerst Beloningsbeleid**

De beloning van iedere medewerker (Identified Staff en Overige Medewerkers) bestaat uit het basissalaris en vakantiegeld. In de personeelsdossiers staan eventuele aanvullende arbeidsvoorwaarden en personeelsregelingen beschreven zoals onkostenvergoeding, pensioenregeling, spaarloonregeling, geschenken bij bijzondere gelegenheden.

De salarissen worden jaarlijks aangepast als gevolg van de inflatie en door individuele loonsverhogingen welke worden toegekend op basis van de periodieke beoordeling. Iedere medewerker in loondienst ontvangt jaarlijks een vakantietoeslag.

Enkel Portefeuillemanagers en Overige Medewerkers komen in aanmerking voor een variabele beloning als beschreven in paragraaf 4.7.

#### **4.1. Beoordelingssystematiek (art. 1 sub g en h, bijlage II van de AIFMD)**

Wanneer de beloning prestatie gerelateerd is als bedoeld in paragraaf 4.7, is het totale bedrag van de beloning gebaseerd op een combinatie van factoren.

Portefeuillemanagers worden beoordeeld op de volgende KPI's:

- A. Compliant handelen;
- B. Kennis;
- C. Klanttevredenheid;
- D. Beheersing van interne processen;
- E. Beheersing van de risico's van EFM en de betreffende beleggingsinstellingen.

Bij de beoordeling van Overige Medewerkers betreft EFM bij het toekennen van een eventuele bonus kwantitatieve en kwalitatieve elementen. Er zijn geen kwantitatieve criteria van toepassing op het niveau van individuele cliënten/participanten, zoals de omzet of winst per cliënt.

Overige Medewerkers worden beoordeeld op de volgende KPI's:

- A. 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.

Bij de beoordeling van het toekennen van een eventuele variabele beloning houdt EFM informeel rekening met de beoordeling uit het verleden. De uitbetaling van bonussen is echter niet gespreid over meerdere jaren. 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. Voor de gevallen waarin een variabele beloning onterecht blijkt, hanteert EFM de 'claw back'-procedure in paragraaf 4.6.

#### **4.2. Voldoende solvabiliteit, liquiditeit en eigen vermogen**

EFM 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. De beoordeling van Portefeuillemanagers en Overige Medewerkers door EFM vindt achteraf plaats. Hierdoor kan EFM 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 EFM besluiten om de variabele beloning niet toe te kennen. EFM laat hierbij de mogelijkheid open dat een erkend rechtsorgaan anders kan beslissen indien hiertoe aanleiding bestaat.

#### **4.3. Correctie voor risico's (art. 1 sub I, bijlage II van de AIFMD)**

Om te voorkomen dat Portefeuillemanagers door het nemen van risico's (waar onder 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,

hanteert EFM diverse (informele) maatregelen. Deze maatregelen omvatten onder meer: controle op werkzaamheden en resultaten, maximering variabele beloningscomponent, een gedragscode en een medewerkersreglement. Risicovol gedrag leidt tot niet-compliant zijn en verlaging of volledig verlies van aanspraak op een variabele beloning (bonus).

Op bovenstaande manier brengt EFM bij de beoordeling van prestaties van Portefeuillemanagers en Overige 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 EFM ook rekening met actuele en toekomstige risico's.

#### **4.4. Voorkomen van hedging en ontwijken beleid (art. 1 sub q en r, bijlage II van de AIFMD)**

EFM acht over een prudent beloningsbeleid te beschikken, waarbij de hoogte van de variabele beloning aan voorwaarden is gebonden. Gezien de hoogte van de variabele beloning acht EFM het onwaarschijnlijk dat Portefeuillemanagers 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 onwaarschijnlijk en onaantrekkelijk dat Portefeuillemanagers zich van hedging-strategieën zullen bedienen. De baten (bonus) wegen niet op tegen de kosten (verzekeren). Indien EFM vaststelt 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 Portefeuillemanager. Dit geldt ook voor Portefeuillemanagers die dit beleid ondermijnen door het laten uitkeren van een variabele beloning middels vehikels of methoden die het mogelijk maken de bepalingen van wet- en regelgeving te ontwijken.

#### **4.5. Opleidingen**

De leidinggevende evalueert met medewerkers de effectiviteit van de gevolgde opleiding tijdens een beoordelingsgesprek. De leidinggevende zoekt, in overleg met de betrokken 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. EFM kan (een deel van ) de kosten van opleiding vergoeden, die noodzakelijk zijn voor het vervullen van de functie en kan met de betrokken medewerker een studiekostenbeding afsluiten.

#### **4.6. Variabele beloning**

Portefeuillemanagers kunnen op basis van kwalitatieve doelstellingen (KPI) als beschreven in paragraaf 4.1 in aanmerking komen voor een variabele beloning die niet meer dan 100% bedraagt van de vaste beloningen op jaarbasis. De variabele beloning voor Portefeuillemanagers bestaat voor 50% uit participaties en voor 50% uit contanten. Op de participaties is een lock-up van drie jaar van toepassing.

Overige Medewerkers kunnen in aanmerking komen voor een variabele beloning. De toekenning van een variabele beloning aan individuele medewerkers is afhankelijk van de behaalde doelstellingen en de beoordeling van de uitvoering van de functie als beschreven onder paragraaf 4.1.

Voor zover ter discretie van de Directie sprake is van een bovengemiddelde prestatie, kan aan een Overige Medewerker die grotendeels een vast salaris geniet een variabele beloning worden toegekend van maximaal drie (3) maandsalarissen.

De totale variabele beloning van alle of, afhankelijk van het geval, een specifieke medewerker zal aanzienlijk moeten worden verlaagd als er sprake is van een slechtere of negatieve financiële situatie van EFM of een beleggingsinstelling. Is aantoonbaar wanbeleid gepleegd of sprake van grove



nalatigheid van een Portefeuillemanager dan zullen in het verleden uitbetaalde variabele beloningen tot een maximale periode van drie jaar worden teruggevorderd voor een bedrag ter grootte van de vastgestelde schade (de zogeheten 'claw back'-procedure). Door te werken met beloningen, afhankelijk van het beheerd vermogen (voor zowel beheers- als performance fees) en high-water marks (performance fees) en de 'claw back'-procedure, houden de variabele beloningen een zekere balans met de vaste component van het salaris en acht EFM dat de belangen van de participanten in de fondsen zijn geborgd.

#### **4.7. Gegarandeerde variabele beloning (art. 1 sub i, bijlage II van de AIFMD)**

EFM kent geen gegarandeerde variabele beloning.

### **5. 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. Een variabele beloning is enkel mogelijk als voldoende vermogen beschikbaar is bij EFM.

Het merendeel van de vergoedingen aan EFM door beleggingsinstellingen betreft een vast percentage over een bepaalde grondslag (beheerfee). Daarnaast kunnen voor bijzondere handelingen eenmalige vergoedingen in rekening worden gebracht. In sommige beheerde beleggingsinstellingen geldt een performancevergoeding, die afhankelijk is van het behaalde rendement al dan niet op basis van een high-water mark. De beïnvloedingsmogelijkheden die een Portefeuillemanager daarop heeft om een variabele vergoeding te beïnvloeden zijn beperkt. Enerzijds vanwege het 50% niet liquide karakter van de variabele beloning en performance fees op basis van een high-water mark. Anderzijds vanwege de hoogte van vaste vergoedingspercentages voor het beheer van beleggingsinstellingen door EFM.

Om desalniettemin het risico op het nemen van onaanvaardbare risico's te verkleinen is de variabele beloning voor Portefeuillemanagers gemaximeerd op 100% - van de vaste beloning op jaarbasis van de Portefeuillemanager - en wordt deze voor 50% uitgekeerd in participaties. Daarenboven wordt enkel variabele beloning toegekend aan Portefeuillemanagers en Overige Werknemers op basis van de kwalitatieve KPI's. Tot slot hecht EFM eraan dat, voor beleggingsinstellingen waar de beleggingsportefeuille aan verandering onderhevig kan zijn, beleggingsbeslissingen genomen worden door de Directie.

Op basis de risicoanalyse thans verwoord in dit beloningsbeleid meent EFM dat de risico's in het algemeen als "laag" classificeren. Dit volgt mede uit het relatief behoudende beloningsbeleid afgezet tegen de wenselijke risicoposities van de beleggingsinstelling.

EFM verricht periodiek bovenstaande risico-analyse. De risico's worden vanuit verschillende invalshoeken in kaart gebracht. Doel van de analyse is onder andere om te bezien in hoeverre de risicoanalyse en daarop gebaseerde beheersingsmaatregelen als geformuleerd in dit beloningsbeleid nog aansluiten bij de risicostrategie en -bereidheid van EFM. Het is mogelijk dat EFM deze evaluatie uitbesteedt aan een externe Compliance Officer.

### **6. Disclosure en evaluatie**

EFM voldoet aan de (kwalitatieve) disclosure eisen door een samenvatting van het beleid op de website te publiceren alsmede in de relevante prospectussen.

### **6.1. Evaluatie beloningsbeleid (art. 1 sub d, bijlage II van de AIFMD)**

De Directie is verantwoordelijk voor de goede uitvoering van dit beleid. Jaarlijks wordt het beloningsbeleid geëvalueerd, waaronder de risicoanalyse als bedoeld in hoofdstuk 5, door de Directie en indien nodig wordt het beleid bijgesteld. De aspecten waarop geëvalueerd wordt kunnen onder andere inhouden:

- Voldoet het beloningsbeleid aan wet- en regelgeving?
- Voldoet het beloningsbeleid aan de geformuleerde uitgangspunten waaronder de risicoanalyse?
- Zijn de personeelskosten conform de begroting? Wat is de afwijking ten opzichte van de begroting? En wat zijn hiervan de oorzaken?
- Welke Portefeuillemanagers en Overige Medewerkers hebben een variabele beloning gekregen? Waarop is dit gebaseerd?
- Welke Portefeuillemanagers en Overige Medewerkers hebben wel/geen periodieke verhoging gekregen? Waarop is dit gebaseerd?
- Is de organisatie in staat geweest om gekwalificeerde nieuwe medewerkers aan te trekken?

Het beloningsbeleid is opgesteld door de Directie, is ter goedkeuring voorgelegd aan de Compliance Officer en is goedgekeurd in de aandeelhoudersvergadering van EFM. Indien het beloningsbeleid wordt gewijzigd wordt het beleid voorgelegd aan de aandeelhoudersvergadering.

\*.\*.\*