



Beloningsbeleid

Versie: mei 2020

Inhoudsopgave

1. Definities.....	3
2. Inleiding en uitgangspunten	5
2.1. Inleiding en reikwijdte van het beleid	5
2.2. Doel en uitgangspunten beloningsbeleid (art. 1 sub a en b, bijlage II van de AIFMD)	5
2.3. Typologie en beheersen van risico's (art. 1 sub a en b, bijlage II van de AIFMD)	6
2.4. Verdienmodel van EFM.....	6
2.5. Toepassing proportionaliteitsbeginsel (art. 1, bijlage II van de AIFMD)	6
2.6. Toepasselijkheid beloningsbeleid bij uitbesteding (ESMA's AIFMD-beloningsrichtsnoer V) 8	
2.7. Formele borging en governance (art. 1 sub c, bijlage II van de AIFMD).....	8
3. Algemene Bepalingen Beheerst Beloningsbeleid	8
3.1. Interne toezichthouder (art. 1 sub c en d, bijlage II van de AIFMD).....	8
3.2. Medewerkers in controle functies (art. 1 sub e, bijlage II van de AIFMD).....	9
3.3. Evenwichtige verdeling van de beloning (art. 1 sub j, bijlage II van de AIFMD)	9
3.4. Remuneratiecommissie (art. 1 sub f, bijlage II AIFMD)	9
4. Specifieke bepalingen Beheerst Beloningsbeleid	10
4.1. Beoordelingssystematiek (art. 1 sub g en h, bijlage II van de AIFMD)	10
4.2. Voldoende solvabiliteit, liquiditeit en eigen vermogen.....	11
4.3. Correctie voor risico's (art. 1 sub l, bijlage II van de AIFMD)	11
4.4. Voorkomen van hedging en ontwijken beleid (art. 1 sub q en r, bijlage II van de AIFMD) 11	
4.5. Opleidingen	11
4.6. Variabele beloning	12
4.7. Gegarandeerde variabele beloning (art. 1 sub i, bijlage II van de AIFMD)	12
5. Risicobeheersing en risico-analyse	12
6. Disclosure en evaluatie	13
6.1. Evaluatie beloningsbeleid (art. 1 sub d, bijlage II van de AIFMD)	13

1. Definities

AIFMD	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.
AIFMD-beloningsregelgeving	Beloningsregels neergelegd in de AIFMD en onderliggende regelgeving, waaronder in ieder geval: <ul style="list-style-type: none">(i) art. 13 AIFMD;(ii) art. 22, tweede lid, sub e en f, AIFMD jo. art. 107 Gedelegeerde AIFMD-verordening;(iii) bijlage II AIFMD;(iv) ESMA's AIFMD-beloningsrichtsnoeren;(v) herziening ESMA-richtsnoeren voor een goed beloningsbeleid in het kader van de AIFMD (ESMA/2016/579);(vi) ESMA's AIFMD Q&A Q1 t/m Q7.
Beleggingsinstelling(en)	Een of meer door EFM beheerde subfondsen hangend onder de door EFM beheerde paraplubeleggingsinstelling 'Alpha High Performance Fund'.
Beloning	'Beloning' in de zin van de AIFMD-beloningsregelgeving (zie definitie neergelegd in art. 2, bijlage II AIFMD jo. AIFMD-beloningsrichtsnoer nr. V (overweging 10)). Samengevat gaat het om: <ul style="list-style-type: none">(i) alle betalingen en verstrekkingen door de beheerder;(ii) alle door de beleggingsinstelling zelf betaalde bedragen (inclusief: betalingen direct door de beleggingsinstelling gedaan aan de beheerder in verband met door Identified Staff verleende professionele diensten, en die anders zouden kunnen leiden tot een omzeiling van AIFMD-beloningsregelgeving), waaronder alle vormen van 'performance fee';

en/of

(iii) iedere overdracht van deelnemingsrechten van de beleggingsinstelling

, in ruil voor door Identified Staff verleende professionele diensten.

Compliance Officer	Mees Bulens.
Controlefunctie Risk	Harry Geels en Bob Hagemans.
Directie	Bestuurders van EFM, bestaande uit de heren F. Schreiber en H. Geels, als beschreven in paragraaf 2.3.
DNB	De Nederlandsche Bank N.V.
EFM	Elite Fund Management B.V.
ESMA	European Securities and Markets Authority
ESMA's AIFMD-beloningsrichtsnoeren	ESMA-richtsnoeren voor een goed beloningsbeleid in het kader van de AIFMD (ESMA/2013/232).
ESMA AIFMD Q&A's	AIFMD Q&A's van ESMA nr. ESMA34-32-352.
Gedelegeerde AIFMD-verordening	Gedelegeerde Verordening (EU) nr. 231/2013 van de Commissie van 19 december 2012 tot aanvulling van Richtlijn 2011/61/EU van het Europees Parlement en de Raad ten aanzien van vrijstellingen, algemene voorwaarden voor de bedrijfsuitoefening, bewaarders, hefboomfinanciering, transparantie en toezicht.
Identified Staff	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.
KPI	Kritieke Prestatie Indicatoren als beschreven in paragraaf 4.1.
Overige Medewerkers	Medewerkers anders dan Identified Staff.
Portefeuillemanagers	Medewerker van EFM wiens werkzaamheden ten minste in hoofdzaak bestaan uit het beheer

van één of meer portefeuilles van beleggingsinstellingen onder beheer van EFM.

UCITSD

Richtlijn 2009/65/EG tot coördinatie van de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen betreffende bepaalde instellingen voor collectieve belegging in effecten (icbe's).

Wft

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-beloningsregelgeving 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 (AIFMD-beloningsregelgeving en de Wft);
- 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 draagt er aan bij dat de Identified Staff en Overige Medewerkers van EFM hun professionele taken op een manier invullen die consistent is met de met de beleggers afgesproken risicoprofielen van de door EFM beheerde beleggingsinstellingen;
- Het beloningsbeleid bevat geen prikkels die afbreuk doen aan de verplichting van EFM om zich in te zetten voor de belangen van de beleggers in de door haar beheerde beleggingsinstellingen 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 beleggingsstrategieën van de verschillende beleggingsinstellingen van EFM kennen een (relatief) hoog risicoprofiel. Om de beleggingsinstellingen desalniettemin niet aan onaanvaardbare 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 beheert op dit moment één paraplu-beleggingsinstelling (met daaronder tien subfondsen) en in totaal +/- € 50 mio aan belegd vermogen. EFM heeft in totaal +/- 5 FTE's in dienst. EFM kent verder een eenvoudige governance en aandeelhoudersstructuur. De twee dagelijks beleidsbepalers zijn tevens de enige aandeelhouders van de onderneming. Onder EFM hangen geen dochtervennootschappen en er is geen sprake van een onderliggende groepsstructuur. Kijkend naar de omvang en activiteiten van EFM (en de door haar beheerde beleggingsinstellingen) alsmede naar haar interne organisatie/structuur acht EFM het gerechtvaardigd om enige proportionaliteit toe te passen bij de naleving van de wet- en regelgeving inzake beheerd beloningsbeleid, waaronder in het bijzonder de AIFMD-beloningsregelgeving. In paragraaf 2.5. van dit beleidsdocument wordt dit nader toegelicht.

2.4. Verdienmodel van EFM

Het verdienmodel 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 (alsmede achteraf, bijvoorbeeld in jaarverslagen).

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

Uit de AIFMD-beloningsregelgeving blijkt inzake het proportionaliteitsbeginsel (art. 13 lid 2 AIFMD jo. art. 1 en 3, bijlage II AIFMD jo. ESMA's AIFMD-beloningsrichtsnoer VII) en haar toepassing kort gezegd het volgende:

- het proportionaliteitsbeginsel kan alleen ingeroepen worden ten aanzien van een beperkt aantal AIFMD-beloningseisen (zie bijlage 2, ESMA's AIFMD-beloningsrichtsnoeren). Specifiek

gaat het om: de regels inzake de verplichte vorm van de variabele beloning (art. 1, sub m, bijlage II AIFMD), de 'retention period' (eerste lid, sub m, bijlage II AIFMD), de 'deferral period' (art. 1, sub n, bijlage II AIFMD) en de 'malus' en 'clawback' (art. 1, sub o, bijlage II AIFMD) en het verplicht instellen van een remuneratiecommissie (art. 3, bijlage II AIFMD). Wat betreft de beloningseisen neergelegd in art. 1, sub m en n, bijlage II AIFMD geldt daarbij dat toepassing van het proportionaliteitsbeginsel meebrengt dat betreffende beloningseisen of geheel wel of geheel niet van toepassing zijn op de beheerder (zie ESMA's AIFMD-beloningsrichtsnoer VII.I).

- of (en in hoeverre) het proportionaliteitsbeginsel toegepast kan worden dient bepaald te worden op basis van de volgende factoren: omvang beheerder en omvang beheerde beleggingsinstellingen, interne organisatie/structuur en de aard, omvang en complexiteit van de door de beheerder uitgevoerde activiteiten (zie art. 13 lid 2 AIFMD jo. art. 1 en 3, bijlage II AIFMD jo. ESMA's AIFMD-beloningsrichtsnoer VII).
- echter: het proportionaliteitsbeginsel dient ten aanzien van verschillende eisen anders ingevuld te worden (zie onder meer ESMA's AIFMD-beloningsrichtsnoer X.II.I, overweging 53). Zo geldt wat betreft de verplichting om een remuneratiecommissie in te stellen dat deze op basis van het proportionaliteitsbeginsel slechts door de beheerder nageleefd hoeft te worden indien de beheerder ten aanzien van alle factoren (dat wil zeggen: omvang, interne organisatie en aard en complexiteit van de activiteiten) significant is (ESMA's AIFMD-beloningsrichtsnoer X.II). Ten aanzien van de andere hiervoor genoemde verplichtingen geldt dat reeds op basis van één of een aantal significante factoren de verplichting van toepassing kan zijn.

EFM is naar *omvang* en *activiteiten* gemeten een kleine financiële onderneming. EFM beheert op dit moment één paraplu-beleggingsinstelling (met daaronder tien subfondsen) en in totaal +/- € 50 mio aan belegd vermogen. EFM verleent geen beleggingsdiensten. EFM biedt deelnemingsrechten in de door haar beheerde beleggingsinstellingen uitsluitend aan in Nederland. EFM telt in totaal +/- 5 FTE's. EFM kent qua (*interne*) *organisatiestructuur* verder een eenvoudige governance en aandeelhoudersstructuur. De twee dagelijks beleidsbepalers zijn tevens de enige aandeelhouders van de onderneming. Onder EFM hangen geen dochtervennootschappen en er is geen sprake van een onderliggende groepsstructuur.

Gezien de typologie, interne organisatie/structuur, omvang en (aard en complexiteit van de) activiteiten van EFM doet zij, voor zover mogelijk (zie hiervoor), een beroep op het proportionaliteitsbeginsel. EFM acht het gezien haar beperkte omvang, de beperkte omvang van haar beleggingsinstellingen, haar zeer eenvoudige interne organisatie en de overzichtelijkheid van haar activiteiten verdedigbaar dat zij de beginselen voor een beheerst beloningsbeleid op een simpeler of minder verstrekkende manier invult dan een omvangrijke en complexe financiële onderneming.¹

Zoals hierboven reeds aangestipt heeft het toepassen van het proportionaliteitsbeginsel meer juridisch betrekking op art. 1 sub m (verplichte vorm van variabele beloning en verplichte 'retention period'), sub n (de verplichte 'deferral period'), sub o (de verplichte 'malus' en 'clawback') en sub f en art. 3 (het verplicht instellen van een remuneratiecommissie) van bijlage II AIFMD. Hoewel EFM zich ten aanzien van deze beloningsregels dus kan beroepen en beroept op het

¹ In dit licht is bijvoorbeeld ook gekeken naar de door de Engelse toezichthouder (de FCA) hierover uitgebrachte richtsnoeren (<https://www.fca.org.uk/publication/finalised-guidance/fq14-02.pdf>).

proportionaliteitsbeginsel, heeft EFM in het kader van eventueel uit te keren variabele beloningen niettemin diverse maatregelen genomen die gestalte geven aan een groot aantal van deze verplichtingen: vaststelling eventuele variabele beloning op basis van financiële en niet-financiële kpi's, bij de toekenning en vaststelling van variabele beloning worden ook prestaties in het verleden meegenomen, variabele beloning wordt voor 50% in de vorm van deelnemingsrechten uitgekeerd, variabele beloning wordt voor Portefeuillemanagers gemaximeerd op 100% van de vaste beloning op jaarbasis en voor Overige Medewerkers op drie maandsalarissen, en er wordt een lock-up/retentieperiode van drie jaar gehanteerd, met een toepasselijke 'clawback' procedure.

EFM heeft, zoals nader uiteengezet wordt in paragraaf 3.4., - gezien haar insignificante omvang, simpele interne organisatie en overzichtelijke activiteiten - geen separate remuneratiecommissie ingesteld. De Directie stelt de beloningen vast.

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

2.6. Toepasselijkheid beloningsbeleid bij uitbesteding (ESMA's AIFMD-beloningsrichtsnoer V)

De AIFMD-beloningsregelgeving is ook van toepassing op 'Identified Staff medewerkers' van entiteiten aan wie eventueel door EFM portefeuillebeheer- en/of risicobeheer-taken worden uitbesteed. EFM heeft voor een aantal van de door haar beheerde beleggingsinstellingen (een deel van) het portefeuillebeheer uitbesteed. EFM besteedt dergelijke werkzaamheden louter uit aan entiteiten die onderhevig zijn aan beloningsvoorschriften die net zo effectief zijn als de beloningsvoorschriften neergelegd in de ESMA AIFMD-beloningsrichtsnoeren (denk aan entiteiten die zelf onderworpen zijn aan de (belonings)regels neergelegd in de Capital Requirements Directive, Markets in Financial Instruments Directive en/of UCITSD). Op die manier zal wat betreft de uitbestedingen voldaan worden aan de AIFMD-beloningsregelgeving (zie ESMA's AIFMD-beloningsrichtsnoer V, overweging 18).

Ook in geval van uitbesteding van andersoortige werkzaamheden dan portefeuille- en/of risicobeheer acht EFM het van groot belang dat de derde aan wie wordt uitbesteed (lees: het personeel dat betrokken is bij de uitvoering van de uitbestede taken) op geen enkele wijze een vergoedingsprikkel ervaart welke eventueel afbreuk zou kunnen doen aan het uitvoeren van de uitbestede werkzaamheden in het belang van de beleggers in de beheerde beleggingsinstellingen. Indien een dergelijke uitbesteding zich voordoet beoordeelt EFM voorafgaande aan de uitbesteding of betreffende derde onderworpen is aan vergelijkbare beloningsregels als die zijn neergelegd in de AIFMD-beloningsregelgeving. Indien dit niet, of niet in volledige mate het geval is, zal EFM - als dit in het belang van de beleggers nodig/gewenst wordt geacht - contractueel nadere afspraken maken met de derde inzake de aan de derde te betalen vergoeding. Met deze afspraken zal EFM waarborgen dat die vergoeding geen prikkel aan de betreffende derde kan geven tot gedrag welke afbreuk kan doen aan het belang van de beleggers.

2.7. 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 worden vervuld. Een combinatie van beiden is ook mogelijk.

3.2. Medewerkers in controle functies (art. 1 sub e, bijlage II van de AIFMD)

Binnen EFM ontvangen de medewerkers in controle functies (zijnde de risk-, audit-, compliance-functie) een beloning die niet afhangt van de prestaties van de door hen gecontroleerde/gemonitorde bedrijfsactiviteiten. De Compliance Officer, Controlefunctie Risk alsmede de binnen het bestuur voor de controle functies verantwoordelijke bestuurder ontvangen louter een vaste beloning.

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

Van de Identified Staff kunnen 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.

3.4. Remuneratiecommissie (art. 1 sub f, bijlage II AIFMD)

EFM kent geen aparte remuneratiecommissie omdat EFM niet significant is wat betreft haar omvang (en die van de door haar beheerde beleggingsinstellingen), interne organisatie en aard, omvang en complexiteit van haar activiteiten. EFM past art. 1 sub f, bijlage II AIFMD proportioneel toe (zie toelichting gegeven in paragraaf 2.5.). 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.

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 kunnen jaarlijks aangepast worden door individuele loonsverhogingen welke worden toegekend op basis van de periodieke beoordeling. Iedere medewerker in loondienst ontvangt jaarlijks een vakantietoeslag.

Portefeuillemanagers en Overige Medewerkers komen in aanmerking voor een variabele beloning als beschreven in paragraaf 4.6.

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

Wanneer de beloning prestatiege relateerd is als bedoeld in paragraaf 4.6., 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 review beoordelingen, 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 Portefuillemanagers 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 l, bijlage II van de AIFMD)

Om te voorkomen dat Portefuillemanagers 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 medewerkers reglement. 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 Portefuillemanagers 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 en complexiteit acht EFM het onwaarschijnlijk dat Portefuillemanagers 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 en de complexiteit is het onwaarschijnlijk en onaantrekkelijk dat Portefuillemanagers 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 indien de beoordeling op basis van kwalitatieve KPI's daar aanleiding tot geeft. Tot slot hecht EFM eraan dat, voor beleggingsinstellingen waar de beleggingsstrategie aan verandering onderhevig kan zijn, beleggingsbeslissingen worden voorgelegd aan 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 (alsmede tegen het meer in het algemeen gevolgde beloningsbeleid in de hedgefondsenmarkt).

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. EFM voldoet voorts aan de (meer kwantitatieve) disclosure eisen rakend aan het opnemen van beloningsinformatie in de jaarrekening(en) van EFM en/of de beheerde.

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 uitgangspunten opgenomen in 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.