

Beloningsbeleid

Inhoudsopgave

Introductie	3
Samenvatting beloningsbeleid	4
Verschillende categorieën personeel	4
Regels voor alle medewerkers (regulier personeel)	4
Ontslagvergoedingen	5
Pensioenregelingen en andere soorten voordelen.	5
Prestatiemeting	5
Algemeen	5
Prestatiecriteria	5
Variabele vergoeding	6
Contante betalingen	6
Maximale variabele beloning	6
Maximale pool voor variabele beloning	6
Bepaling van de variabele beloning	6
Risicobeheer en -aanpassingen	6
Integratie van risicometing	7
Malus en claw-back	7
Regels voor 'Identified Staff'	7
Regels voor controlerende functies	8
Openbaarmaking	8
Jaarverslag	8
Essentiële Beleggersinformatie en prospectus	8
Governance	9
Geen remuneratiecommissie	9
Raad van Commissarissen	9
Aandeelhouders van OBAM IM	9
COO	9
CFRO	9
Raad van Bestuur	9
Compliance officer	9
Interne Audit	10

Introductie

Het doel van het beloningsbeleid is het creëren van gezonde en voorzichtige beloningspraktijken voor OBAM Investment Management B.V. (OBAM IM) en haar personeel. De beloningspraktijken van OBAM IM zijn met name gericht op: (i) het beschermen van de belangen van beleggers in het beleggingsfonds OBAM N.V. (het Fonds) en (ii) het creëren van persoonlijke doelen voor het personeel, zowel met het doel om die belangen op elkaar af te stemmen als met de langetermijndoelstellingen van OBAM IM.

De beloningspraktijken van OBAM IM zijn in overeenstemming met en bevorderen de gezonde en effectieve risicobeheersystemen van OBAM IM en moedigen geen buitensporige risico's aan of het nemen van risico's die niet in overeenstemming zijn met het risicoprofiel(en) en de fondsdocumenten van het Fonds.

Het beloningsbeleid is in overeenstemming met de bedrijfsstrategie, doelstellingen, waarden en langetermijnbelangen van OBAM IM en de investeerders in OBAM N.V.

Het beloningsbeleid van OBAM IM wordt beheerst door:

- Artikelen 1:111, 1:112, 1:117 en 1:120, 1:124 en 1:127 Wet op het financieel toezicht.
- Article 6:7(2) Nrgfo (Nadere regeling gedragstoezicht financiële ondernemingen Wft).
- De artikelen 14 bis en 14 ter icbe-richtlijn;
- ESMA-richtlijnen.

Het beloningsbeleid van OBAM IM is onderdeel geweest van de stukken die bij de vergunningaanvraag aan de AFM zijn voorgelegd. Het beloningsbeleid geldt met ingang van 1 juli 2020 en zal jaarlijks worden geëvalueerd.

Samenvatting beloningsbeleid

Verschillende categorieën personeel

Voor een goed functionerend beleid is het van essentieel belang om de verschillende soorten personeel voor OBAM IM te identificeren. OBAM IM identificeert drie verschillende categorieën personeel: i) regulier personeel, ii) geïdentificeerd personeel en (iii) bestuursfuncties. Het soort maatregelen dat moet worden toegepast, verschilt per categorie personeel.

De indeling van het personeel voor OBAM IM is als volgt:

Categorie personeelsleden	Relevant personeel binnen OBAM IM
Regulier personeel	Een personeelslid dat niet in aanmerking komt als geïdentificeerd personeel of een controlefunctie heeft
Geïdentificeerd personeel (Identified staff)	Raad van bestuur, Raad van Commissarissen, (Senior) Portfolio managers en elke Control-functie
Controlerende functie	CFRO, Risk Management, Compliance functie

De indeling van het personeel zal ten minste jaarlijks worden herzien als onderdeel van de jaarlijkse evaluatie van dit beleid.

Regels voor alle medewerkers (regulier personeel)

OBAM IM gebruikt verschillende componenten van vergoeding om voor elk personeelslid een passend en evenwichtig beloningspakket te garanderen. Het beloningspakket kan bestaan uit de volgende onderdelen:

- Vaste bezoldiging, die is gebaseerd op de functie en rol van het personeelslid, waarbij rekening wordt gehouden met de beroepservaring, taken en verantwoordelijkheden, de complexiteit van de functie, de marktomstandigheden en de marktnormen.
- Variabele bezoldiging, die is gebaseerd op de prestaties van het personeelslid, op voorwaarde dat i) het vaste en variabele deel van de bezoldiging op passende wijze in evenwicht zijn en dat (ii) het vaste deel een voldoende hoog percentage van de totale vergoeding is om een flexibel beleid inzake variabele beloning mogelijk te maken, met inbegrip van de mogelijkheid om helemaal geen variabele beloning te betalen.
- Pensioenregelingen, indien van toepassing.
- Andere voordelen, indien van toepassing.

Het beloningspakket voor elk personeelslid dat geen lid van de raad van bestuur is, wordt bepaald door de raad van bestuur, op basis van een voorstel van het betrokken lid van de raad van bestuur in de hiërarchische lijn van het personeelslid. Het beloningspakket voor elk lid van de raad van bestuur wordt bepaald door de Raad van Commissarissen. Het beloningspakket voor elk lid van de Raad van Commissarissen wordt bepaald door de aandeelhouders van OBAM IM, op voorstel van de Raad van Bestuur. De bezoldiging van de Raad van Commissarissen bestaat alleen uit vaste bezoldiging.

OBAM IM maakt geen afspraken met medewerkers waar variabele bezoldiging is gewaarborgd. De uitbetaling van variabele bezoldiging aan individuele personeelsleden is naar goeddunken van de raad van bestuur van OBAM IM en de uitbetaling van

variabele bezoldiging aan leden van de raad van bestuur is ter beoordeling van de Raad van Commissarissen. Er is één uitzondering op de algemene regel hierboven. Gegarandeerde variabele bezoldiging wordt alleen in aanmerking genomen (i) in het kader van het aannemen van nieuw personeel en (ii) mag in dat verband alleen worden toegepast voor het eerste jaar van de tewerkstelling, mits (iii) de toepasselijke solvabiliteitsvereisten dit mogelijk maken en (iv) indien aan alle andere voorwaarden van dit beleid en de toepasselijke wetgeving is voldaan.

Ontslagvergoedingen

Betalingen in verband met de vroegtijdige beëindiging van een contract weerspiegelen de prestaties die in de loop van de tijd zijn behaald en zijn ontworpen op een manier die falen niet beloont. Dit sluit niet uit dat ontslagbetalingen worden beëindigd in situaties zoals vroegtijdige beëindiging van het contract als gevolg van wijzigingen in de strategie van OBAM IM, of in fusie- en/of overnamesituaties.

Betaling van de ontslagvergoeding is in bepaalde omstandigheden verboden, zoals bij vervroegde beëindiging van de overeenkomst op initiatief van het personeelslid, tenzij vroegtijdige beëindiging een gevolg is van een ernstige aaneen toe te nemen handelingen of omissies van OBAM IM of bij ernstige toe te rekenen handelingen of omissies bij de uitvoering van de functie door het personeelslid.

De ontslagvergoeding van een lid van de raad van bestuur mag niet meer bedragen dan 100% van de jaarlijkse vaste vergoeding van dit lid van de raad van bestuur.

Pensioenregelingen en andere soorten voordelen.

OBAM IM biedt haar personeel een basispensioenregeling aan. Er kunnen of zullen geen aanvullende prestatiegerelateerde bijdragen worden gedaan en er zal geen enkel verband bestaan tussen variabele beloning en de pensioenregeling. OBAM IM kan haar personeel een leaseauto of andere voordelen aanbieden.

Prestatiemeting

Algemeen

OBAM IM heeft een performance review proces dat functioneringsgesprekken omvat. Voor elke positie worden de verwachtingen voor het komende jaar duidelijk gemaakt tijdens de functioneringsgesprek. Hiervoor maakt OBAM IM gebruik van prestatiecriteria die worden gebruikt om de prestaties van een personeelslid in het algemeen te beoordelen en om te bepalen of het personeelslid in aanmerking komt voor variabele bezoldiging.

Prestatiecriteria

OBAM IM gebruikt zowel financiële prestatiecriteria als niet-financiële prestatiecriteria om de prestaties van het personeel te meten. De criteria voor financiële prestaties bevorderen groei en langetermijnprikkels, in plaats van buitensporige risico's met kortetermijnprikkels. Bij het bepalen of een personeelslid in aanmerking komt voor variabele bezoldiging, moet deze variabele beloning worden gebaseerd op de uitvoering van niet-financiële criteria voor ten minste 50%.

De financiële prestatiecriteria kunnen omvatten: winst vóór rente, belastingen, afschrijvingen en afschrijvingen (EBITDA), overmaat aan prestaties van het Fonds/overtollige prestaties op sectoren (in overeenstemming met de verantwoordelijkheden van de relevante portefeuillebeheerder) en ontwikkeling van beheerd vermogen; financiële criteria moeten betrekking hebben op een periode die lang genoeg is om het risico van het optreden van het personeelslid naar behoren vast te leggen.

De niet-financiële prestatiecriteria kunnen omvatten: teamwork, leiderschap, ijver, nalevingshouding, risicogericht, klantgerichtheid, kwaliteit van het werk, maatschappelijk verantwoord ondernemen, creativiteit, oplossingsgerichtheid, het bereiken van strategische doelstellingen, technische vaardigheden, ondernemerschap, drive en proactiviteit.

Prestatiecriteria voor de controlerende functies worden hieronder afzonderlijk besproken, omdat deze in overeenstemming moeten zijn met de specifieke taken en verantwoordelijkheden van de controlefunctie.

De prestatiecriteria voor verschillende soorten personeel worden als volgt bepaald:

- De Raad van Commissarissen stelt prestatiecriteria vast voor de Raad van bestuur.
- De raad van bestuur stelt prestatiecriteria vast voor alle medewerkers, met uitzondering van leden van de raad van bestuur.

Variabele vergoeding

Contante betalingen

Wanneer variabele bezoldiging wordt toegekend, wordt deze altijd in contanten uitbetaald. OBAM IM betaalt variabele beloning niet uit in financiële instrumenten.

Maximale variabele beloning

De maximale variabele bezoldiging per personeelslid bedraagt 100% van de totale bezoldiging.

Maximale pool voor variabele beloning

Om te bepalen in hoeverre medewerkers recht kunnen hebben op variabele bezoldiging, werkt OBAM IM met een maximale variabele beloningspool voor alle personeelsleden. Elk jaar wordt deze maximale variabele beloningspool (Maximale pool) bepaald door de Raad van Bestuur en vervolgens goedgekeurd door de Raad van Commissarissen. De raad van bestuur houdt rekening met een aantal verschillende factoren, zoals de prestaties van het Fonds, de toekomstige behoeften van OBAM IM op basis van haar bedrijfsstrategie, doelstellingen, waarden, belangen en relevante marktomstandigheden, evenals input met betrekking tot de financiële/beleggingsprestaties. Deze maximale pool zal alleen worden gebruikt voor zover de regelgevende kapitaalpositie van OBAM IM dit toestaat in het licht van wettelijke vereisten. Dit om ervoor te zorgen dat de financiële soliditeit van OBAM IM niet negatief wordt beïnvloed door de uitbetaling van variabele beloning.

Bepaling van de variabele beloning

De raad van bestuur is verantwoordelijk voor het bepalen of een personeelslid in aanmerking komt voor variabele bezoldiging, op basis van een voorstel van het betrokken lid van de raad van bestuur in de hiërarchische lijn van het personeelslid. De Raad van Commissarissen is verantwoordelijk voor het bepalen of een lid van de Raad van Bestuur in aanmerking komt voor variabele beloning.

Het totale bedrag van de variabele beloning is gebaseerd op een combinatie van niet-financiële doelstellingen en financiële doelstellingen. Niet-uitgekeerde geld uit de variabele beloningspool wordt toegevoegd aan de reserves van OBAM IM.

Risicobeheer en -aanpassingen

De in dit beleid vastgestelde regelingen zijn bedoeld om in overeenstemming te zijn met en een goed en effectief risicobeheer te bevorderen en het nemen van buitensporige risico's te ontmoedigen. Meer in het bijzonder met betrekking tot risicobeheer en risicoaanpassingen heeft OBAM IM de volgende maatregelen genomen.

Integratie van risicometing

Het CFRO moet ervoor zorgen dat de beloningspakketten in overeenstemming zijn met het risicobeheerkader van OBAM IM en de daarin vastgestelde risico's. Het CFRO beoordeelt dit beleid jaarlijks tegen het op dat moment geldende Risicomanagementbeleid en Risicomatrix van OBAM IM en de daaruit vastgestelde risico's om ervoor te zorgen dat dit beleid in overeenstemming is met het risicomangementbeleid en de risicobereidheid van OBAM IM of het Fonds.

Bovendien beoordeelt het CFRO elke reeks prestatiecriteria die voor individuele personeelsleden zijn vastgesteld om te bevestigen dat de relevante prestatiecriteria het nemen van risico's door individuele personeelsleden niet aanmoedigen die het niveau van het getolereerde risico van OBAM IM en/of het Fonds overschrijdt. Het CFRO houdt daarbij rekening met de huidige en toekomstige risico's die het betrokken personeelslid met zich meebrengt. De risicomanager houdt er daarbij ook rekening mee dat – indien relevant gezien de aard van de prestatiecriteria – de horizon van prestatiecriteria in overeenstemming is met de langetermijnstrategie van het Fonds. Als de Risicomanager van mening is dat een of meer prestatiecriteria tot ongewenste risico's kunnen leiden, heeft de Risicomanager het vetorecht om wijziging of schrapping van specifieke prestatiecriteria aan te vragen.

Het CFRO controleert jaarlijks of de pool voor variabele bezoldiging, indien van toepassing, risico's met zich meebrengt die de financiële soliditeit van OBAM IM kunnen beïnvloeden als de maximale pool in variabele bezoldiging zou worden uitbetaald. Indien dit het geval zou zijn, kan het percentage van de maximale pool naar beneden worden bijgesteld naar het oordeel van de CFRO.

Malus en claw-back

In geval van "slechte leaver"-situaties, in geval van onrechtmatig gedrag of wangedrag of in geval van gedrag of actie van de betrokken personeelslid die heeft geleid tot een aanzienlijke verslechtering van de financiële positie van OBAM IM, zal een terugvorderings- of malusmechanisme van toepassing zijn waardoor elke variabele vergoeding die achteraf ongerechtvaardigd is, kan worden verlaagd of teruggeweven. Deze terugvordering of malusvoorziening is en zal in elke arbeidsovereenkomst als standaardbepaling worden vastgesteld.

Regels voor 'Identified Staff'

Identified Staff gaat over de categorie personeel, met inbegrip van de leden van de raad van bestuur, de leden van de Raad van Commissarissen, risiconemers, controlefuncties en elke werknemer die een totale bezoldiging ontvangt die hen in dezelfde beloningscategorie brengt als de leden van de raad van bestuur en risiconemers, wier beroepsactiviteiten een wezenlijke impact hebben op het risicoprofiel van OBAM IM of het risicoprofiel van het Fonds en de categorieën personeelsleden van de entiteit(ies) waaraan portefeuillebeheer- of risicobeheeractiviteiten zijn gedelegeerd door OBAM IM, waarvan de beroepsactiviteiten een wezenlijke impact hebben op de risicoprofielen van het Fonds.

OBAM IM heeft besloten om de regels die in principe alleen van toepassing zijn op Identified Staff grotendeels op alle medewerkers toe te passen.

Bovendien heeft OBAM IM, met betrekking tot bepaalde beloningseisen voor Identified Staff, besloten deze in het licht van het evenredigheidsbeginsel niet toe te passen. Meer in het bijzonder worden de vergoedingsvereisten voor het uitbetalingsproces, met inbegrip van (i) variabele vergoeding die moet worden uitbetaald in aandelen in het Fonds, (ii) behoud van variabele bezoldiging, (iii) uitstel van variabele bezoldiging en (iv) ex post-integratie van risico voor variabele beloning, door OBAM IM niet toegepast.

Dit is gebaseerd op de volgende kenmerken van OBAM IM en het Fonds:

- Omvang: De totale AuM bedraagt ongeveer EUR 1 miljard.
- Interne organisatie: OBAM IM heeft een platte organisatiestructuur, met een raad van bestuur (drie leden) en Raad van Commissarissen (drie leden, in totaal ongeveer 8 FTE-medewerkers. OBAM IM heeft geen dochter-ondernemingen of zusterbedrijven. OBAM IM is niet genoteerd aan een beurs.
- Omvang en complexiteit van het bedrijf: OBAM IM beheert momenteel één ICBE fonds. OBAM IM levert geen beleggingsdiensten en beheert geen AIF's.

OBAM IM beoordeelt in het kader van de jaarlijkse evaluatie van dit beleid of het nog steeds passend is om te vertrouwen op evenredigheid met betrekking tot deze beloningsvereisten.

Regels voor controlerende functies

Controlerende functies betreffen personeelsleden die verantwoordelijk zijn voor risicobeheer, compliance, interne audit en soortgelijke functies binnen OBAM IM. De leden van de raad van bestuur worden niet meegenomen, tenzij zij verantwoordelijk zijn voor de daadwerkelijke uitvoering van de in de eerste zin bedoelde taken, waaronder de CFRO, voor zover hij verantwoordelijk is voor de opstelling van de jaarrekening.

Voor controlerende functies geldt onder meer het volgende: het bezoldigingsniveau van de controlefuncties moet OBAM IM in staat stellen gekwalificeerd en ervaren personeel in te dienst te nemen in deze functies, controlefuncties worden gecompenseerd in overeenstemming met de verwezenlijking van de doelstellingen die verband houden met hun functies, onafhankelijk van de prestaties van de bedrijfsgebieden die zij controleren en wanneer controlefuncties variabele beloning ontvangen, moet deze gebaseerd zijn op functiespecifieke doelstellingen en mag deze niet uitsluitend worden bepaald aan de hand van de bedrijfsbrede prestatiecriteria.

De beloningsstructuur van de controlefuncties mag hun onafhankelijkheid niet in gevaar brengen of belangenconflicten creëren in hun adviserende rol aan de raad van bestuur of de Raad van Commissarissen. De Raad van Commissarissen houdt toezicht op de controlefuncties.

Openbaarmaking

Jaarverslag

Het jaarverslag van OBAM IM bevat een samenvatting van beloningsbeleid. De informatie omvat in ieder geval (indien van toepassing) informatie over het besluitvormingsproces dat wordt gebruikt voor de bepaling van het beleid, informatie over hoe salaris en prestaties met elkaar verbonden zijn, waaronder een beschrijving van de verschillende vormen van variabele beloning (d.w.z. contanten, eigen vermogen, opties, enz.), informatie over de kwantitatieve (financiële) en kwalitatieve (niet-financiële) criteria die worden gebruikt om (i) individuele prestaties te beoordelen en (ii) te beoordelen of variabele bezoldiging indien uitgekeerd en het totale bedrag van de variabele beloning voor het boekjaar dat OBAM IM aan haar personeel heeft betaald.

Essentiële Beleggersinformatie en prospectus

De Essentiële Beleggersinformatie en het prospectus van het Fonds bevatten een korte samenvatting van het beleid en een verklaring dat verdere informatie beschikbaar is op de website.

Governance

Geen remuneratiecommissie

OBAM IM heeft momenteel geen remuneratiecommissie. Rekening houdend met de omvang van het Fonds, de grootte van de interne organisatie en de aard, omvang en complexiteit van de activiteiten acht OBAM IM het niet proportioneel om een afzonderlijk remuneratiecomité op te richten. Deze analyse zal jaarlijks worden herzien in het kader van de jaarlijkse evaluatie van dit beleid.

Raad van Commissarissen

De Raad van Commissarissen is verantwoordelijk voor het goedkeuren en onderhouden van dit beleid en het toezicht op de uitvoering ervan. Dit beleid wordt aangenomen door de Raad van Commissarissen. De Raad van Commissarissen keurt ook eventuele latere wezenlijke wijzigingen goed, zoals met betrekking tot de besluitvorming, de vaststelling van geïdentificeerd personeel, de risicoaanpassingsmaatregelen die worden gebruikt en maatregelen om belangenconflicten te voorkomen, en houdt zorgvuldig rekening met de gevolgen daarvan. De Raad van Commissarissen zal de nodige updates uitvoeren als dat het resultaat van de herziening zou zijn. De Raad van Commissarissen bepaalt het niveau van de bezoldiging van de Raad van Bestuur, dat moet worden goedgekeurd door de aandeelhouders van OBAM IM.

Aandeelhouders van OBAM IM

De aandeelhouders bepalen het beloningspakket voor elk lid van de Raad van Commissarissen op basis van een voorstel van de raad van bestuur. De aandeelhouders keuren het beloningspakket van de leden van de raad van bestuur goed. BNP Paribas Asset Management Nederland N.V. is minderheidsaandeelhouder in OBAM IM. OBAM IM is echter een zelfstandige beheerder van het Fonds en behoort niet tot de groep van BNP Paribas S.A., aangezien BNP Asset Management Nederland N.V. slechts een minderheidsbelang van 24% heeft en er geen centrale controle is over OBAM IM of een organisatorische band tussen OBAM IM en de BNP Paribas groep. Artikel 1:114 van de Wet op het financieel toezicht en richtsnoer 8 van de ESMA-richtsnoeren zijn derhalve niet van toepassing.

COO

De COO, verantwoordelijk voor de HR taken van de organisatie van OBAM IM, past het beloningsbeleid in de praktijk toe en betreft waar nodig de Raad van Commissarissen, haar gespecialiseerde juridische adviseurs, bij het uitvoeren van deze verantwoordelijkheid.

CFRO

Het CFRO controleert dit beleid op basis van het risicobeheersingsbeleid en het daarin vastgestelde risico's om te bevestigen en ervoor te zorgen dat dit beleid in overeenstemming is met het risicobeheerbeleid en de risicolimieten en risicoprofielen van OBAM IM en het Fonds

Raad van Bestuur

De raad van bestuur bepaalt het beloningspakket voor elk personeelslid anders dan de leden van de raad van bestuur en de Raad van Commissarissen, op voorstel van het betrokken lid van de raad van bestuur in de hiërarchische lijn van het personeelslid. De raad van bestuur stuurt een voorstel voor het beloningspakket voor elk lid van de Raad van Commissarissen naar de Aandeelhouders.

Compliance officer

De Compliance officer analyseert hoe de beloningsstructuur van invloed is op de naleving van de toepasselijke regels en voorschriften van OBAM IM.

Interne Audit

De interne auditfunctie voert, indien van toepassing, periodiek een onafhankelijke audit uit van het ontwerp, de uitvoering en de effecten van dit beleid.

OBAM Investment
Management B.V.
Schiphol Boulevard 313
1118BJ Schiphol
www.obam.nl

