

BESCHRIJVING BELONINGSBELEID

HANZEVAST

Versie maart 2018

INHOUDSOPGAVE

I	BEHEERST BELONINGSBELEID	3
II	CATEGORIEËN MEDEWERKERS	3
III	EVALUATIE EN BELONING	4

I BEHEERST BELONINGSBELEID

Hanzevast biedt beleggers de mogelijkheid te investeren in vastgoed- en scheepsfondsen. Het beloningsbeleid van Hanzevast is specifiek gericht op de beloning van medewerkers van de Beheerder van de fondsen. Het beheerst beloningsbeleid is voornamelijk bedoeld om te voorkomen dat medewerkers in de verleiding worden gebracht handelingen te verrichten die slechts in het belang zijn van die individuele medewerker en niet ten goede komen aan de fondsen.

De belangrijkste principes van het beloningsbeleid zijn:

- Het beloningssysteem voldoet aan geldende wet- en regelgeving;
- het beloningsbeleid stimuleert niet tot het nemen van risico's buiten de grenzen van het risicoprofiel van de door de beheerder beheerde Fondsen;
- het beloningsbeleid, inclusief het pensioenbeleid, strookt met de bedrijfsstrategie, de doelstellingen, de waarden en de belangen van de beheerder, de fondsen en de participanten in de fondsen en voorziet erin dat belangenconflicten worden vermeden;
- de beloning is marktconform;
- het beloningsbeleid mag er niet toe leiden dat de soliditeit van de beheerder in gevaar komt;
- het beloningsbeleid mag er niet toe leiden dat medewerkers onzorgvuldig omgaan met de belangen van (potentiële) participanten en overige stakeholders;
- het beloningsbeleid is kostenbewust van aard en tegelijkertijd voldoende om medewerkers te binden.

II CATEGORIEËN MEDEWERKERS

Hanzevast onderscheidt drie categorieën medewerkers voor de toepassing van het beloningsbeleid. De regels voor medewerkers werkzaam voor Hanzevast zijn minder uitgebreid dan die voor medewerkers werkzaam voor de beheerder of medewerkers met controletaken. De categorie is bepalend voor toepassing van de beloningsregels.

A. Alle medewerkers van Hanzevast

De Beloning kan bestaan uit een vaste beloning, eventueel aangevuld met een variabele beloning. Als sprake is van een variabele beloning dan is het variabele deel gebaseerd op een combinatie van de prestaties van de betrokken medewerker en de prestaties van de beheerder of de groepsvennootschap waar de medewerker werkzaam is.

Als daar aanleiding voor is kan de beheerder zijn discretionaire bevoegdheid gebruiken om een bonus toe te kennen.

Alle medewerkers worden jaarlijks beoordeeld op basis van vooraf bekende prestatiecriteria. Bij de beoordeling wordt bepaald of de betreffende medewerker in aanmerking komt voor een variabele beloning. De variabele beloning is nooit gebaseerd op de in de fondsen behaalde resultaten, waarmee voorkomen wordt dat een medewerker in de verleiding komt een handeling te verrichten die niet in het belang is van het fonds, maar wel positief zou kunnen uitwerken voor de individuele beloning van de betreffende medewerker.

Een variabele vergoeding die achteraf onterecht blijkt te zijn toegekend kan weer worden teruggevorderd door de beheerder.

B. Medewerkers in dienst van de beheerder

De belangrijkste aanvulling op de eerste categorie medewerkers is dat de tijdshorizon voor risico- en prestatiebeoordeling voor deze groep medewerkers wordt afgestemd op de duur van de fondsen. Het doel is dat de periode waarover de prestaties van de medewerker wordt gemeten en de uitbetalingsperiode voor de variabele beloning een passende lengte hebben.

C. Medewerkers met controletaken

Deze categorie bestaat uit de compliance officer, de riskmanager en de directeur verantwoordelijk voor risicobeheer. De regels voor deze groep medewerkers zijn een aanvulling op die van categorie 1 en 2.

Voor de beloning van deze groep medewerkers gelden de volgende aanvullende beloningsregels:

- De beloning is uitsluitend afhankelijk van verwezenlijking van de met hun functies samenhangende doelstellingen (zoals het waarborgen van compliance met het beleid inzake risicobeheer en het beleid inzake compliance en compliance met wet- en regelgeving in algemene zin);
- de beloning is niet afhankelijk van de prestaties op het gebied van de door medewerkers met controletaken gecontroleerde bedrijfsactiviteiten; en
- de beloning mag geen negatieve invloed hebben op de onafhankelijkheid van medewerkers met controletaken.

III EVALUATIE EN BELONING

Het beloningsbeleid wordt jaarlijks geëvalueerd.

In 2017 is in totaal € 101.000,- variabele beloning uitbetaald aan medewerkers van Hanzevast. Er zijn geen medewerkers werkzaam bij Hanzevast die een jaarlijkse beloning ontvangen van meer dan EUR 1 miljoen.