

SynVest Fund Management B.V.

Beloningsbeleid

1 Algemeen

SynVest Fund Management B.V. (SynVest) treedt onder meer op als AIFMD beheerder van drie beleggingsinstellingen. Het beloningsbeleid van SynVest is vastgesteld door de directie in overleg en overeenstemming met alle directieleden. Wijzigingen daarin kunnen slechts met toestemming van alle directieleden worden aangebracht. De directie beslist te allen tijde over welke vorm van (incidentele) beloning dan ook binnen de SynVest organisatie.

2 Doel beloningsbeleid

Het beloningsbeleid dient bij te dragen aan de kwaliteit van het beheer van de beleggingsinstellingen en daarmee in het belang van de participanten in de desbetreffende beleggingsinstellingen. De zorgvuldige behandeling van de participanten in de beheerde beleggingsinstellingen moeten mede middels een beheerst beloningsbeleid worden gewaarborgd. Het beloningsbeleid mag daarom niet aanmoedigen tot het nemen van risico's welke niet in lijn zijn met het beleggingsbeleid van de beheerder fondsen of prikkels bevatten die afbreuk doen aan de zorgvuldigheidsverplichtingen van SynVest.

Het beloningsbeleid moet op korte en lange termijn de gewenste inspanning en kwaliteit van haar personeel waarborgen. Daarmee is het beloningsbeleid gericht op het behoud van haar medewerkers. SynVest beoogt een solide en duurzame groei van haar onderneming. De beoogde groei vereist het aannemen van nieuwe gekwalificeerde medewerkers. Het beloningsbeleid is daarom eveneens gericht op en aantrekken van gekwalificeerde personeelsleden en bestuurders. Het beloningsbeleid moet derhalve concurrerend zijn.

3 Reikwijdte beloningsbeleid

Medewerkers die het risicoprofiel potentieel kunnen beïnvloeden worden aangemerkt als 'identified staff'. SynVest heeft geen medewerkers, buiten de directieleden zelf, die:

- het risicoprofiel van de beheerder beïnvloeden;
- het risicoprofiel van de beleggingsinstellingen die SynVest beheert materieel beïnvloeden; en/of
- van wie de totale beloning hoger is dan die van de Directieleden.

Binnen SynVest zijn derhalve alleen de directieleden aangemerkt als 'identified staff'.

Dit beloningsbeleid is van toepassing op alle medewerkers van SynVest inclusief de 'identified staff'.

4 Vaste beloning

SynVest hanteert een vast basissalaris voor haar medewerkers. De basissalarissen van alle werkzame personen is marktconform, waarbij rekening wordt gehouden met de inhoud van de functie, de werkervaring, de leeftijd en de wijze waarop de functie wordt uitgeoefend.

De vaste beloning bestaat uit de volgende componenten:

- Vast maandsalaris.
- Vakantiegeld. De vaste vakantiegeldvergoeding bedraagt 8% van het twaalf maanden salaris van de medewerker.

Daarnaast zijn mogelijk enkele secundaire arbeidsvoorwaarden van toepassing, waaronder een pensioenregeling. Het gebruik van een lease-auto kan eveneens deel uitmaken van de vaste beloning. Er worden geen vaste onkostenvergoedingen verstrekt anders dan voor reiskosten woon-/werkverkeer, thuis werken en zakelijk gebruik van mobiele privételefoons.

5 Variabele beloning

De directie van SynVest kan besluiten om werknemers een bonus toe te kennen indien de prestaties van SynVest als geheel en de prestaties van de betreffende medewerker daartoe aanleiding geven. De variabele beloningen hebben geen excessief karakter en zijn gekoppeld aan de lange termijn bedrijfsdoelstellingen van SynVest. Er worden derhalve geen variabele beloningen toegekend die direct gekoppeld zijn aan de prestaties van een specifieke door SynVest beheerder beleggingsinstelling. Zodoende wordt voorkomen dat er onnodige (duurzaamheids)risico's worden genomen. Er worden eveneens geen gegarandeerde variabele beloningen toegekend.

De variabele beloning wordt alleen uitgekeerd of definitief verworven indien er voldoende financiële ruimte bestaat. De financiële ruimte heeft minimaal de omvang die de prudentiële regels daaraan stellen. Het beschikbare bedrag voor variabele beloning wordt over het geheel genomen aanzienlijk verlaagd als er sprake is van mindere of negatieve financiële prestaties van SynVest.

Alle werkzame personen binnen SynVest kunnen in aanmerking komen voor een variabele beloning. De maximale hoogte van deze variabele beloningscomponent bedraagt 20% van de vaste beloning voor leden van het directieteam en alle werknemers.

De werkelijke hoogte van deze variabele beloning wordt jaarlijks vastgesteld door de directie en is afhankelijk van:

1. het netto funding resultaat van SynVest; en
2. de positieve beoordeling van de prestaties van de betrokken medewerker.

De prestaties van de betrokken medewerker wordt beoordeeld aan de hand van financiële en niet-financiële criteria. De niet-financiële criteria hebben betrekking op onder meer het gedrag omtrent risico's. Het nemen van ongewenste risico's (waaronder duurzaamheidsrisico's) is reden om de variabele vergoeding omlaag bij te stellen of in het geheel niet toe te kennen. Daarnaast gelden onder meer vaardigheden als creativiteit, inzet, gerichtheid, planning en organisatie, probleembehandeling, samenwerking,

vakbekwaamheid, verantwoordelijkheid en zelfstandigheid als criteria voor het toekennen van de variabele beloning.

Ter voorkoming van mogelijke belangenconflicten worden de werknemers die betrokken zijn bij controlefuncties vergoed overeenkomstig de verwezenlijking van de met hun functies samenhangende doelstellingen, ongeacht de prestaties op het gebied van de door hen gecontroleerde activiteiten.

6 Ontslagvergoeding

Het kan voorkomen dat onverhoopt afscheid moet worden genomen van een medewerker. In dat geval wordt alleen een ontslagvergoeding uitgekeerd in overeenstemming met de in de loop der tijd gerealiseerde prestaties van de betreffende medewerker zodat falen niet wordt beloond. Dit is niet van toepassing op een ontslagvergoeding welke wordt vastgesteld in een gerechtelijke procedure. In dat geval is SynVest gebonden aan de uitspraak van de (kanton)rechter.

7 Terugbetalingsregeling

Indien achteraf blijkt dat de toegekende en uitgekeerde variabele beloning onterecht is toegekend aan een werknemer dan wel directielid dan zal deze variabele beloning geheel dan wel gedeeltelijk moeten worden terugbetaald. Hiervan is sprake indien blijkt dat de criteria op basis waarvan de variabele beloning is ontvangen opzettelijk zijn gemanipuleerd door de betreffende werknemer/ het directielid.

8 Beheersing risico's

De directie van SynVest is van mening dat met het beloningsbeleid in voldoende mate wordt voldaan aan de doelstellingen van de Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen (Wbfo) en de regelgeving zoals opgenomen in de AIFMD en lagere wet- en regelgeving.

Analyse van het beloningsbeleid van SynVest wijst uit dat er geen risicovolle beloningscomponenten aanwezig zijn en dat er van de componenten geen ongunstige prikkelwerking uitgaat noch de mogelijkheid wordt geboden om eigen belang boven het cliëntbelang te stellen. Immers, een groot aantal vergoedingen is vast en daardoor niet omzet gedreven of beïnvloedbaar door de medewerker terwijl de variabele componenten, gezien de gematigde hoogte daarvan, geen prikkels bevatten die afbreuk kunnen doen aan de verplichting van de medewerkers om zich in te zetten voor de belangen van de relaties en andere belanghebbenden van SynVest.

9 Evaluatie

Het beloningsbeleid wordt jaarlijks beoordeeld door de directie. De directie houdt daarbij rekening met onder meer de volgende aspecten:

- voldoet het beloningsbeleid aan wet- en regelgeving;
- zijn de geformuleerde uitgangspunten van het beloningsbeleid actueel; en

- voldoet het beloningsbeleid aan de geformuleerde uitgangspunten?

Het beloningsbeleid wordt jaarlijks getoetst door de externe compliance officer of vaker indien omstandigheden hiertoe aanleiding geven.

17 oktober 2023