

DoubleDividend Management B.V.

Beloningsbeleid

Amsterdam, september 2023

Beloningsbeleid DoubleDividend Management B.V.

Introductie

DoubleDividend Management B.V. (hierna ook “DoubleDividend”) is een onafhankelijke specialist op het gebied van verantwoord beleggen. DoubleDividend is beheerder van duurzame beleggingsfondsen en biedt vermogensbeheer op maat en pensioen beleggen.

Legal Framework

Dit beloningsbeleid beoogt te voldoen aan de eisen van de Wft, de AIFMD en de regels die daaronder zijn uitgevaardigd, alsmede de ESMA richtsnoeren voor een goed beloningsbeleid in het kader van de AIFMD en ESMA Richtsnoeren Beloningsbeleid en beloningspraktijken (MiFID).

DoubleDividend staat voor een beheerst beloningsbeleid dat niet gericht is op het nemen van risico's die niet te verenigen zijn met het risicoprofiel, het reglement, voorwaarden of de statuten van de beleggingsinstellingen onder beheer of de verleende beleggingsdiensten aan cliënten (zoals vermogensbeheer en pensioen beleggen). Het beloningsbeleid is in overeenstemming met de ondernemingsstrategie, doelstellingen, waarden en belangen van DoubleDividend. Het beloningsbeleid leidt niet tot het onzorgvuldig omgaan met de belangen van (potentiële) beleggers in de beleggingsfondsen en cliënten van DoubleDividend en tot belangenconflicten zoals vastgelegd in het beleid inzake belangenconflicten.

Verder bevordert dit beloningsbeleid degelijk en effectief risicobeheer en moedigt het niet aan tot het nemen van risico's, ook niet met betrekking tot duurzaamheidsrisico's, wat niet strookt met het risicoprofiel, het reglement, voorwaarden of de statuten van een beleggingsinstelling beheerd door DoubleDividend of het uitgevoerde vermogensbeheer. Tot slot bevordert dit beloningsbeleid een zorgvuldige behandeling van cliënten en participanten. Met dit beloningsbeleid draagt DoubleDividend bij aan een sterke en betrouwbare financiële sector die nodig is voor stabiele economische groei.

Identified Staff

Gezien het beperkte aantal personeelsleden en de niet-complexe beloningsstructuur, maakt DoubleDividend wat betreft het beloningsbeleid geen onderscheid tussen personeelsleden en beschouwt DoubleDividend elk personeelslid als Identified Staff.

Proportionaliteitsbeginsel

Aangezien het proportionaliteitsbeginsel wordt toegepast, heeft DoubleDividend de volgende vereisten onder AIFMD buiten toepassing gelaten:

- uitstel variabele beloning;
- een substantieel deel, en in ieder geval ten minste 50% van de variabele beloning, bestaat uit deelbewijzen of aandelen van het betrokken fonds;
- oprichting van een beloningscommissie.

Uitgangspunten DoubleDividend

Het beloningsbeleid van DoubleDividend is gebaseerd op de volgende algemene principes:

- **Eerlijkheid:** De individuele beloningen worden gebaseerd op de effectieve bijdrage aan de resultaten van DoubleDividend zoals bepaald door de directie, waar mogelijk en nodig ondersteund door individuele Key Performance Indicators (KPI's).
- **Transparantie:** het beloningsbeleid wordt gedefinieerd in dit document en gedeeld met de belangrijkste belanghebbenden.
- **Lange termijn doelstelling:** Het doel van het beleid is om ervoor te zorgen dat de financiële belangen van cliënten, werknemers en aandeelhouders op de lange termijn op elkaar worden afgestemd.

- **Financiële stabiliteit:** De uitgekeerde vaste en variabele beloningen mogen DoubleDividend in geen geval blootstellen aan onnodige verhoogde financiële of operationele risico's.
- **Gelijke behandeling:** DoubleDividend zet zich in voor het principe van gelijk loon en pensioenbijdrage voor gelijk werk voor alle werknemers en zal niet discrimineren op basis van ras, geslacht, seksuele geaardheid, politieke mening, religie, overtuiging, handicap, burgerlijke staat, leeftijd of nationaliteit.

Het beloningsbeleid is in lijn met de wet- en regelgeving door:

- het inrichten van een goede governance structuur voor het stellen van doelen en het communiceren van deze doelen naar medewerkers;
- het meenemen (voor zover van toepassing) van niet-financiële doelen in prestatie- en resultaatbeoordelingen;
- het meenemen van de financiële situatie van DoubleDividend bij het bepalen van de beloningen.

Het beloningsbeleid moet ervoor zorgen dat:

- DoubleDividend goed presterende en gemotiveerde medewerkers aan kan trekken en kan behouden in een competitieve markt.
- Medewerkers een marktconform beloningspakket aangeboden krijgen.
- Medewerkers zich aangemoedigd voelen om duurzame resultaten te creëren en dat er een verband bestaat tussen de belangen van aandeelhouders, werknemers en cliënten.
- De vergoeding van Identified Staff op het gebied van portefeuillebeheer is gebaseerd op de lange termijn prestaties van de beleggingsinstellingen onder beheer en moedigt niet aan tot het nemen van risico's die niet stroken met het risicoprofiel van die beleggingsinstelling, waaronder de duurzaamheidsrisico's.
- De beloning van risico- en compliancemanagement geen afbreuk doet aan de onafhankelijkheid van deze functies en wordt niet uitsluitend bepaald door prestatie van de beleggingen. De vergoeding van het risico- en compliancebeheer wordt bepaald in overeenstemming met de verwezenlijking van de doelstellingen verbonden aan hun functies, onafhankelijk van de prestaties van de bedrijfsonderdelen die ze controleren.

Controle functies in relatie tot het beloningsbeleid

De risicomanager moet beoordelen of een variabele beloning kan worden verstrekt en hoe de variabele beloningsstructuur het risicoprofiel van DoubleDividend beïnvloedt.

De compliancefunctie analyseert hoe de beloningsstructuur van invloed is op de naleving door DoubleDividend van wet- en regelgeving en intern beleid.

Op grond van de evenredigheidsbeginselen en bij afwezigheid van een beloningscommissie, wordt de beloning van degenen die zich bezighouden met risico- en compliancefuncties rechtstreeks gecontroleerd door de directie.

Vaste beloning

Iedere medewerker van DoubleDividend ontvangt een vast salaris. De maandelijkse vaste vergoeding wordt afgestemd op de competenties van de medewerker. Het maandsalaris is voldoende hoog om de medewerkers in staat te stellen hun dagelijkse uitgaven te bekostigen. Door dit beleid te hanteren wordt binnen DoubleDividend niet aangezet tot ongewenst gedrag, zoals het nemen van onverantwoorde (duurzaamheids)risico's.

Variabele beloning

Indien een bijzondere prestatie van een medewerker daar aanleiding toe geeft kan DoubleDividend (zonder daartoe verplicht te zijn) discretionair besluiten om een medewerker een eenmalige variabele beloning toe te kennen. In dat geval zal het volgende gelden:

- de variabele beloning zal uitsluitend in geldelijke beloning plaatsvinden;
- de variabele beloning zal ten hoogste 20% van het vaste jaarsalaris bedragen;
- de variabele beloning wordt gebaseerd op kwantitatieve (financiële) en kwalitatieve (niet-financiële) criteria. De juiste combinatie van kwantitatieve en kwalitatieve criteria hangt van de verantwoordelijkheid van de medewerker en deze zijn per categorie en niveau gespecificeerd en duidelijk gedocumenteerd. Echter ten minste 50% van de variabele beloning zal gebaseerd zijn op niet-financiële criteria;
- naleving van beleid, zoals het risicobeheerbeleid en het beleggings(selectie)beleid - met daarin vereisen die zien op duurzaamheidsrisico's - is een vast onderdeel van deze niet-financiële criteria.

De directie heeft de mogelijkheid om de variabele beloning aan te passen naar beneden als deze naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Daarnaast mag de directie dit doen als de werknemer onbekwaam en niet correct gedrag heeft vertoond of zijn gedrag ervoor heeft gezorgd dat de financiële situatie van DoubleDividend aanmerkelijk is verslechterd.

De directie heeft daarnaast de bevoegdheid om de variabele beloning terug te vorderen als de uitkering heeft plaatsgevonden op basis van onjuiste informatie over het bereiken van de bijzondere presentatie. Daarnaast mag de directie de variabele beloning terugvorderen als de werknemer onbekwaam en niet correct gedrag heeft vertoond of zijn gedrag ervoor heeft gezorgd dat de financiële situatie van DoubleDividend aanmerkelijk is verslechterd.

Het beloningsbeleid wordt opgesteld door de directie. Minimaal één keer per jaar wordt het beloningsbeleid opnieuw bekeken om te zien of het beleid nog voldoet aan de eisen van de directie, de geldende wet- en regelgeving en de belangen van onze cliënten. Hierbij wordt bekeken of de bestaande beloning onwenselijk gedrag kan stimuleren (zoals het nemen van onverantwoorde (duurzaamheids)risico's, hoe het beloningsbeleid voorziet in passende maatregelen hiertegen en of de uitvoering van het beloningsbeleid correct heeft plaatsgevonden.

Het beloningsbeleid kan van tijd tot tijd geactualiseerd worden en is te vinden op de website van DoubleDividend, www.doubledividend.nl.