

DoubleDividend Management B.V.

Beloningsbeleid

Amsterdam, 1 januari 2022

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 pensioenbeleggen.

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.

Beloningsbeleid en duurzaamheidsrisico's

Iedere medewerker van DoubleDividend wordt als geïdentificeerde medewerker¹ aangemerkt en ontvangt een vast salaris. De medewerkers hebben geen recht op een variabele beloning, daarover worden geen afspraken gemaakt. De maandelijkse vaste vergoeding wordt afgestemd op de competenties van de medewerker. Door dit beleid te hanteren wordt binnen DoubleDividend niet aangezet tot ongewenst gedrag, zoals het nemen van onverantwoorde (duurzaamheids) risico's.

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.

De directie heeft de mogelijkheid om de variabele beloning aan te passen als deze naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. 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.

Het beloningsbeleid wordt opgesteld door de directie. Minimaal een 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.

Gelet op de omvang, het beperkt aantal beheerde beleggingsinstellingen en medewerkers is geen Remuneratiecommissie ingesteld.

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

¹ Richtsnoeren ESMA d.d. 3-7-2013 VI. identificatie van de categorieën medewerkers