

Solide Beloningsbeleid Trustus Capital Management B.V.

1. Inleiding en uitgangspunten

1.1 Inleiding en reikwijdte van het beleid

Trustus Capital Management BV (Trustus) beschikt over een AIFMD vergunning voor het beheren van beleggingsinstellingen op grond waarvan het haar tevens is toegestaan beleggingsdiensten te verlenen. Trustus heeft haar beloningsbeleid ingevuld aan de hand van de AIFM-Richtlijn en de Richtsnoeren voor een goed beloningsbeleid in het kader van de AIFMD van ESMA. De Nederlandse wetgeving welke per 7 februari 2015 in boek 1 Wft is geïmplementeerd als “Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen” in de artikelen 1:114 t/m 1:129 Wft is eveneens meegenomen. De Regeling Beheerst Beloningsbeleid Wft 2014 is niet van toepassing en derhalve niet meegenomen.

De directie van Trustus heeft het beloningsbeleid opgesteld. Het beloningsbeleid wordt jaarlijks door de Compliance Officer gereviewed. De Raad van Commissarissen van Trustus ('RvC') heeft het onderhavige beleid goedgekeurd.

1.2 Doel en uitgangspunten beloningsbeleid

De principes voor het solide beloningsbeleid zijn gericht op bestuurders en medewerkers van Trustus.

Doel van het beloningsbeleid is om gekwalificeerde personeelsleden en bestuurders aan te trekken, te behouden en deze een evenwichtige en stimulerende beloning te bieden, welke in lijn ligt met de wens en doelstellingen van Trustus om zich in te zetten voor de belangen van haar cliënten: de aandeelhouders in de door Trustus beheerde beleggingsinstellingen en de afnemers van de door haar aangeboden beleggingsdiensten (hierna “cliënten”), alsmede andere stakeholders, of zich op andere wijze in te zetten in het licht van op Trustus rustende zorgvuldigheidverplichtingen.

Het beloningsbeleid van Trustus is van toepassing op haar medewerkers, de directie en de RvC. Bij het opstellen van het beloningsbeleid zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- De beloning is marktconform en maatschappelijk acceptabel;
- Het beloningsbeleid bevordert de integriteit van Trustus en soliditeit van de onderneming op de lange termijn;
- Het beloningsbeleid bevat geen prikkels die afbreuk doen aan de verplichting van Trustus en daarmee haar directie en medewerkers om zich in te zetten voor de belangen van haar cliënten en andere stakeholders, of aan andere op Trustus rustende zorgvuldigheidsverplichtingen;
- De langetermijnbelangen van Trustus lopen parallel aan die van haar investeerders, waarbij de beloning redelijk is voor zowel de Trustus-medewerkers als haar investeerders;
- Het beloningsbeleid leidt niet tot onbeheersbare personeelskosten, waardoor de continuïteit van de organisatie van Trustus in gevaar komt;
- Het beloningssysteem is transparant en eenvoudig; en
- Trustus kent een langere historie waarbij relatief bescheiden variabele beloningen worden toegekend.

Door bovenstaande uitgangspunten toe te passen, is het beloningsbeleid van Trustus in overeenstemming met en draagt bij aan een degelijke en doeltreffende risicobeheersing. Het beloningsbeleid strookt verder met de bedrijfsstrategie, doelstellingen, waarden en langetermijnbelangen van Trustus en het behelst maatregelen die belangenconflicten moeten vermijden (zie Document Belangenverstremgeling).

1.3 Typologie en beheersen van risico's

De typologie van Trustus en haar werkzaamheden kennen een relatief laag inherent risico met betrekking tot het beloningsbeleid. Zo verricht Trustus geen (risicovolle) handel voor eigen rekening, heeft het zelf als bedrijf geen beursnotering en bestaat op grond van haar onafhankelijke bedrijfsvoering geen risico van besmetting naar andere financiële ondernemingen.

Voorgaande typologie – gecombineerd met de behoudende wijze van belonen – zorgt ervoor dat er binnen Trustus geen onaanvaardbare risico's met het oog op het behalen van een hoge variabele beloning worden genomen. Het beleid moedigt aldus niet aan tot het nemen van meer risico dan aanvaardbaar is.

Trustus is naar omvang en activiteiten gemeten een kleine financiële onderneming. Bij Trustus werken ongeveer 15 FTE medewerkers. Trustus kent verder een eenvoudige governance en aandeelhouderstructuur. Trustus kent haar personeel geen aandelen, opties of soortgelijke eigendomsbelangen of –instrumenten toe op basis van het Solide Beloningsbeleid.

Trustus heeft een risicoanalyse gemaakt waaraan het beleid ten grondslag ligt. Zie de Bijlage voor de risicoanalyse met betrekking tot het Solide Beloningsbeleid.

1.4 Verdienmodel van Trustus

Het verdienenmodel van Trustus heeft betrekking op de vergoeding die Trustus aan de door haar beheerde beleggingsinstellingen en cliënten berekent voor geleverde prestaties. De wijze waarop Trustus beloond wordt door cliënten ligt vast in (beheer)overeenkomsten, de prospectussen, informatiememoranda en andere (openbare) documentatie. Trustus stelt hierbij steeds het klantbelang centraal. Trustus informeert haar cliënten over de kosten die zij voor haar diensten in rekening brengt. Dit gebeurt in de door een externe accountant gecontroleerde en goedgekeurde jaarverslagen van de beleggingsinstellingen en de uitvoerige kwartaal rapportages voor haar cliënten. Het bovenstaande heeft tot gevolg dat het verdienenmodel van Trustus eenvoudig, overzichtelijk en transparant is.

1.5 Toepassing proportionaliteitsbeginsel

De Richtsnoeren zijn met ingang van 22 juli 2014 op Trustus als vergunninghoudende beheerder van (alternatieve) beleggingsinstellingen van toepassing. Trustus verricht activiteiten als beheerder van beleggingsinstellingen en activiteiten die bestaan uit het verlenen van de beleggingsdiensten; individueel vermogensbeheer en execution only.

Gezien de typologie, structuur, omvang en activiteiten van Trustus, doet zij op grond van alinea 26 van de Richtsnoeren een beroep op het proportionaliteitsbeginsel.

Het toepassen van het proportionaliteitsbeginsel heeft expliciet betrekking op de uitkering van variabele beloningen in de vorm van financiële instrumenten, het aanhouden van financiële instrumenten gedurende een bepaalde periode, de uitstelperiode waarin (variabele) beloningscomponenten worden achtergehouden na het verstrijken van de toerekeningsperiode, het achteraf verdisconteren van risico in variabele beloningen en het voorschrijven van een remuneratiecommissie in te stellen.

De hiervoor aangegeven onderwerpen worden door Trustus in het geheel niet van toepassing verklaard op basis van de volgende redenen:

Uitbetaling in financiële instrumenten en retentiebeleid: Trustus kent haar medewerkers uitsluitend winstuitkeringen toe, in de vorm van girale contanten. Uitkering in de vorm van aandelen of vergelijkbare eigendomsbelangen is gezien de eigendomsstructuur van Trustus en de relatief beperkte

omvang van de winstuitkering niet goed of slechts tegen (te) hoge kosten uitvoerbaar. Uitkering in de vorm van 'synthetische' aandelen of eigendomsbelangen zal leiden tot een onnodig complex beloningsbeleid (denk bijvoorbeeld aan waardering van aandelen) en leiden tot disproportionele additionele administratieve- werkzaamheden en lasten, in verhouding tot de relatief beperkte variabele beloningen. Trustus heeft daarom afgezien van deze vorm van uitbetaling in financiële instrumenten. Als gevolg hiervan is er dus ook geen sprake van een retentiebeleid ten aanzien van aandelen of vergelijkbare eigendomsbelangen.

Voorwaardelijke toekenning en claw back: Aangezien Trustus een conservatief en transparant beloningsbeleid heeft, maakt zij geen gebruik van voorwaardelijke toekenning. Deze wijze van belonen sluit aan bij de aard van haar activiteiten (typologie) en de bijbehorende risico's. Trustus maakt evenmin gebruik van claw back of terugvorderingsregelingen. Indien blijkt dat een medewerker een uitkering op onterechte gronden heeft verkregen (bijvoorbeeld fraude), staat het Trustus vrij om hiervoor een civiel- of arbeidsrechtelijke procedure tot terugvordering te beginnen. Verdere toepassing van het proportionaliteitsbeginsel (niet zijnde volledige neutralisatie) beschrijven wij voor zover nodig in de desbetreffende paragrafen en/of hoofdstukken.

1.6 Renumeratiecommissie

Trustus kent gelet op haar beperkte (niet significante) omvang, interne organisatie, complexiteit en activiteiten geen aparte remuneratiecommissie.

De directie van Trustus vervult deze taken in haar hoedanigheid als bestuurder. Het Solide Beloningsbeleid wordt jaarlijks door de RvC vastgesteld.

De RvC is verantwoordelijk voor de controle op het bestuur. De RvC van Trustus zal toezicht houden op de beloning voor de medewerkers met controletaken. Trustus heeft als beheerder in het kader van goede governance vrijwillig voor een RvC gekozen, deze is op grond van wet- en regelgeving niet verplicht. Tevens is op het niveau van de door Trustus beheerde fondsen een Raad van Commissarissen benoemd die specifiek toezicht houdt op de uitvoering van de beheertaken door Trustus. Trustus gaat hiermee dus deels verder dan de wettelijke eisen.

2 Taken en verantwoordelijkheden

2.1 Taken directie, RvC en externe compliance

De directie heeft, voor zover relevant in het kader van het beloningsbeleid, de volgende taken:

- Opstellen van het beloningsbeleid;
- Voorlegging van het beloningsbeleid ter goedkeuring aan de RvC;
- Jaarlijkse evaluatie van het beloningsbeleid;
- Voorlegging van de jaarlijkse evaluatie van het beloningsbeleid aan de RvC indien de uitkomsten daartoe aanleiding geven.

De RvC is voor wat betreft samenstelling en hun beloning onafhankelijk van de directie. De beloning van de RvC bestaat uit een vaste beloning. De RvC heeft, voor zover relevant in het kader van het beloningsbeleid, de volgende taken:

- Goedkeuring van het beloningsbeleid en toezicht op de vastlegging, uitvoering en monitoring ervan;
- Ervoor zorg dragen dat jaarlijks een centrale en onafhankelijke interne beoordeling wordt uitgevoerd om de tenuitvoerlegging van het beloningsbeleid te toetsen;
- Beoordeling van de evaluatie van het beloningsbeleid;

- Toetsing van de variabele beloning aan de beloningsbeginselen indien een variabele beloning deel uitmaakt van het vastgestelde beloningsbeleid;
- Toezicht houden op de beheersing van risico's, kapitaal, liquiditeit en solvabiliteit;
- Het nemen van beslissingen bij geschillen over de uitvoering van het beloningsbeleid.

Binnen Trustus fungeert de externe compliance officer als toezichthouder. De taken van de externe compliance aangaande het beleid zijn:

- Periodieke toetsing van de algemene beginselen van het beloningsbeleid;
- Zorg dragen dat tenminste eenmaal per jaar een interne beoordeling plaats vindt om de tenuitvoerlegging van het beloningsbeleid te toetsen op naleving van het beleid en de procedures voor de beloning.

2.2 Categorieën identified staff en medewerkers in controle functies

Gelet op de geringe omvang van Trustus, maakt Trustus geen onderscheid tussen identified staff/risk takers en overige medewerkers zoals gedefinieerd in onderdeel II van de Richtsnoeren. Als zodanig zouden alle medewerkers als identified staff aangemerkt kunnen worden. Het solide beloningsbeleid is derhalve van toepassing op al haar medewerkers.

Trustus merkt de volgende functies aan als controle functies: risk functie en externe compliance functie. De controle functies zijn onafhankelijk van de bedrijfseenheden waar toezicht op uitgeoefend wordt, hebben voldoende gezag en de beloning is onafhankelijk van de resultaten van de bedrijfsactiviteiten waar toezicht op wordt gehouden.

3 Beoordelingssystematiek en Beloningsstructuur

3.1 Beoordelingssystematiek

De bestuurders van Trustus, zijnde de directie en RvC, ontvangen geen variabele beloningen. Zij ontvangen alleen een vast salaris.

Andere medewerkers dan de bestuurders van Trustus kunnen in aanmerking komen voor een (beperkte) variabele beloning. Wanneer de variabele beloning voor medewerkers van Trustus prestatie-gerelateerd is, is het totale bedrag van deze beloning gebaseerd op een combinatie van factoren. Bij de beoordeling van medewerkers betreft Trustus bij het toekennen van een eventuele variabele beloning financiële en niet-financiële criteria. Zo betreft Trustus in de beoordeling onder meer deskundigheid, verantwoordelijkheid, compliance, zorgvuldige behandeling cliënten, productiviteit, collegialiteit en betrokkenheid met als doel het bewaken van de langetermijnbelangen van de onderneming.

Deze punten worden jaarlijks opgenomen in de beoordeling van de medewerker. Ingeval toepassing van financiële criteria tot toekenning van een variabele beloning zou leiden, leidt negatief functioneren dat bestaat uit gedragingen in strijd met regels of onethisch gedrag hoe dan ook tot verlaging van de variabele beloning van desbetreffende medewerker, waarbij verdergaande sancties nadrukkelijk niet zijn uitgesloten.

Bij de beoordeling van medewerkers houdt Trustus rekening met de beoordeling uit het verleden. De uitbetaling van variabele beloningen is echter niet gespreid over meerdere jaren aangezien dit op praktische bezwaren stuit. De totale hoogte van de variabele beloningen bedroeg namelijk over de

afgelopen 3 jaren maximaal 3% van de totale loonsom. De variabele beloning voor medewerkers bedraagt, op basis van de relevante wetgeving, in beginsel maximaal een vast jaarsalaris.

3.2 Voldoende solvabiliteit, liquiditeit en eigen vermogen

Trustus valt onder het prudentieel toezicht van DNB. Als gevolg hiervan moet zij aan solvabiliteit- en eigen vermogens-eisen voldoen. Deze eisen zijn vastgelegd in de Wft en lagere regelgeving.

Uitgangspunt is dat geen variabele beloningen worden toegekend of uitgekeerd in het geval de financiële positie van Trustus dit niet toelaat. Trustus beoordeelt haar medewerkers achteraf, alsmede wordt een eventuele winstuitkering pas uitgekeerd na het definitief worden van die winst voor Trustus. Op dat moment kan zij goed inschatten of een eventuele variabele beloning ten koste gaat van de solvabiliteit en/of het eigen vermogen waardoor zij niet meer aan de prudentiële regels voldoet. Indien dit laatste het geval is, zal Trustus op grond van de betreffende wettelijke bepalingen moeten besluiten om de variabele beloning niet toe te kennen, dan wel (nog) niet uit te betalen. Trustus laat hierbij de mogelijkheid open dat zij anders moet beslissen indien hiertoe aanleiding bestaat, bijvoorbeeld door een gerechtelijke uitspraak.

3.3 Voorkomen van hedging en ontwijken beleid

Trustus beschikt over een prudent beloningsbeleid. Gezien de hoogte van de variabele beloning alsmede het soort beloning acht Trustus het onwaarschijnlijk dat medewerkers gebruik zullen maken van persoonlijke hedging-strategieën (zoals bedoeld in paragraaf XI.IV van de Richtsnoeren) of een aan beloning en aansprakelijkheid gekoppelde verzekering om de risicobeheersingseffecten die in de beloningsregelingen zijn ingebed, te ondermijnen. Indien Trustus vaststelt (in het naar ons oordeel theoretische geval, gezien het beroep op het proportionaliteitsbeginsel en de daaruit voortvloeiende consequenties) dat er sprake is van hedging dan is dat een inbreuk op deze regeling en het niet-compliant zijn met wet- en regelgeving. Dit kan leiden tot sancties richting de betrokken medewerker.

3.4 Beloningsbeleid directie en RvC

De beloning voor de directie en de leden van de RvC is niet afhankelijk van de resultaten van Trustus, zij ontvangen een vaste beloning. De hoogte van deze beloning ligt in lijn met de taken en verantwoordelijkheden van de directie en de RvC.

3.5 Beloningsbeleid medewerkers

De medewerkers van Trustus kunnen naast hun vaste salaris een variabele vergoeding ontvangen. Afhankelijk van de mate waarin Trustus en de betreffende medewerker zijn doelstellingen heeft gerealiseerd, kan een medewerker in aanmerking komen voor een variabele beloning zijnde een winstuitkering.

De leidinggevende beoordeelt de medewerker op verschillende kwantitatieve en kwalitatieve aspecten zoals de mate waarin geformuleerde doelen zijn behaald met betrekking tot onder andere deskundigheid, verantwoordelijkheid, compliance, zorgvuldige behandeling cliënten, productiviteit, collegialiteit en betrokkenheid met als doel het bewaken van de langetermijnbelangen van de onderneming. Deze gestelde doelen zijn zo nauw mogelijk gerelateerd aan het niveau van de beslissingen van de medewerker waar de medewerker zelf direct enige invloed op kan uitoefenen.

De directie stelt vast of een variabele beloning wordt toegekend. Gezien de beperkte omvang van de organisatie is bovenstaand proces niet formeel vastgelegd in procedures etc. Dit komt de flexibiliteit van de organisatie en de flexibiliteit van het beloningsbeleid ten goede.

Het beloningsbeleid binnen Trustus kent geen directe koppeling met duurzaamheidsdoelstellingen of duurzaamheidsrisico's in relatie tot de beheerde beleggingsportefeuilles. Er zijn dan ook geen perverse prikkels in het beloningsbeleid om wel of niet duurzaam te beleggen.

Medewerkers in controlerende functies ontvangen een beloning die hun onafhankelijke rol ten goede komt. De beloning van medewerkers in controlefuncties is onafhankelijk van de prestaties van de onderneming en ligt op een dusdanig niveau dat Trustus gekwalificeerde en ervaren mensen hiervoor kan aantrekken.

De beloning van een medewerker bestaat uit een vast salaris, voor zover geen afspraken zijn gemaakt over een variabele beloning, een vaste dertiende maand en eventueel vergoeding van telefoonkosten en/of een auto van de zaak. De salarissen worden voor zover nodig aangepast met inachtneming van de inflatie en individuele loonsverhogingen, welke worden toegekend op basis van de beoordeling. De medewerker ontvangt jaarlijks een vakantietoeslag.

Jaarlijks is 5% van de bruto winst van Trustus beschikbaar voor het doen van variabele uitkeringen.

Geheel ter discretie van de directie kan – naast de hierboven vermelde uitkering - in het geval van goede prestaties - een variabele beloning aan medewerkers worden toegekend. In de regel zal deze variabele beloning zich beperken tot maximaal drie maandsalarissen.

3.6 Gegarandeerde variabele beloning en ontslagvergoeding

Trustus kent geen gegarandeerde variabele beloning.

Trustus heeft met geen van haar medewerkers afspraken gemaakt over ontslagvergoedingen. Het kan voorkomen dat Trustus onvrijwillig afscheid moet nemen van een medewerker. Indien er geen minnelijke oplossing wordt bereikt als het een medewerker met een doorlopend contract betreft, kan de kantonrechter oordelen dat deze medewerker voor een vergoeding in aanmerking komt. Trustus is gehouden aan de uitspraak van de (kanton)rechter in dit verband. Aangezien dergelijke gevallen van geval tot geval moeten worden beoordeeld, kan in dit beleid niet verder in detail worden ingegaan op ontslagvergoedingen.

3.7 Pensioenbeleid en pensionering

Trustus is met zijn medewerkers een pensioenovereenkomst overeengekomen. Trustus kent geen discretionaire pensioenen toe. De pensioenregeling op basis van een beschikbare premieregeling heeft Trustus ondergebracht bij Be Frank. Trustus betaalt in de pensioenregeling 100% van de pensioenpremie voor haar medewerkers. Gezien de opbouw en het behoudende karakter van de regeling komt deze overeen met haar bedrijfsstrategie, doelstellingen, waarden en lange termijn belangen.

3.8 Reis- en studiekosten

Bepaalde medewerkers hebben recht op een reiskostenvergoeding woon-/werkverkeer. De hoogte van deze vergoeding is in overeenstemming met het door de fiscus vastgestelde forfait voor toegestane reiskostenvergoeding. Bepaalde medewerkers die in het kader van hun functie dienen te reizen, kunnen de kosten daarvan vergoed krijgen. Alleen na akkoord van de directie kunnen declaraties bij de financiële administratie worden aangeboden.

Voor bepaalde, door de directie aangewezen medewerkers kan een auto van de zaak beschikbaar worden gesteld. De leasebedragen verschillen per functie.

Trustus stimuleert haar medewerkers om vakinhoudelijke en relevante opleidingen en/of cursussen te volgen. Hiervoor is voor iedere medewerker budget beschikbaar na goedkeuring van de directie.

4. Governance, Monitoring, Risicobeheersing en Overige

4.1 Risico-analyse en disclosure

Op grond van artikel 1:119 Wft verricht Trustus periodiek een analyse of het beloningsbeleid toereikend is om het risico op onzorgvuldige behandeling van haar cliënten te voorkomen en te beheersen.

De actuele uitkomst van de analyse is als bijlage bij dit beleid gevoegd. De analyse is verricht aan de hand van de acht principes met betrekking tot het beloningsbeleid. Doel van de analyse is onder meer te bezien in hoeverre de risicoanalyse en daarop gebaseerde beheersingsmaatregelen nog aansluiten bij de risicostrategie en risicobereidheid van Trustus. Uit de risicoanalyse blijken geen bijzonderheden. Dit ligt in lijn met het door Trustus gevoerde beloningsbeleid.

Trustus voldoet aan de (kwalitatieve) disclosure eisen door een samenvatting van dit beleid op de website te publiceren, in de jaarrekening van Trustus alsmede de beleggingsinstellingen op te nemen en hier in de Essentiële Beleggersinformatie en de prospectussen van de beleggingsinstellingen naar te verwijzen. Daarnaast is op de website kwantitatieve informatie over het beloningsbeleid opgenomen zoals bedoeld in artikel 107 AIFM Uitvoeringsverordening.

Geaggregeerde kwantitatieve informatie over de beloning, uitgesplitst naar directie, RvC en medewerkers is hieronder weergegeven. Van een uitsplitsing naar individuele medewerkers is afgezien omdat mogelijk medewerkers van dergelijke specifieke publicaties een disproportioneel nadeel kunnen lijden en het ingeval van Trustus geen extra inzicht biedt in de gehanteerde beloningsstructuur en de daarmee samenhangende risico's.

Onderstaande bedragen hebben betrekking op boekjaar 2020

Beloning Raad van Commissarissen Trustus

Salaris: euro 42.350

Aantal personen: 2

Overige inkomsten: Nee

Variabele beloning: Nee

Beloning Directie

Salaris: euro 370.836 (inclusief pensioenregeling)

Aantal personen: 2

Lease auto: Ja (2)

Pensioenregeling: Ja, beschikbare premie regeling

Variabele beloning: Nee

Beloning Medewerkers (exclusief Directie)

Salaris: euro 1.764.908 (inclusief variabele beloning en pensioenregeling)

Aantal personen: 14 fte (exclusief Directie)

Lease auto: Ja (1)

Pensioenregeling: Ja, beschikbare premie regeling

Variabele beloning: Nee

Circa 35% van het hierboven vermelde salaris heeft betrekking op activiteiten van medewerkers die betrokken zijn bij het beheer van de beleggingsinstelling Intereffekt Investment Funds N.V. (IIF) en haar zeven subfondsen (ca. 6 fte). Er worden geen bedragen doorbelast aan IIF.

4.2 Evaluatie beloningsbeleid

De directie van Trustus is verantwoordelijk voor de deugdelijke uitvoering van het beleid. Jaarlijks wordt het beloningsbeleid geëvalueerd door de directie, de RvC en de externe compliance officer. Indien nodig wordt het beloningsbeleid naar aanleiding van de evaluatie bijgesteld.

De externe compliance officer heeft een adviserende rol ten aanzien van de uitvoering van het beloningsbeleid en toetst of sprake is van een consistente, zorgvuldige en beheerste opzet en uitvoering van het beleid.

Bijlage: risico-analyse

Principe 1. Het beloningsbeleid bevordert de integriteit en soliditeit van de financiële onderneming met een focus op de langetermijnbelangen van de onderneming.

Principe 2. Het beloningsbeleid bevat geen prikkels die afbreuk doen aan de verplichting van de financiële onderneming om zich in te zetten voor de belangen van de cliënten en andere stakeholders.

Het beleggingsbeleid van Trustus gaat uit van investeringen die een goede verhouding kennen tussen het gelopen risico en het gerealiseerde rendement. Hierbij dient een goede match te bestaan tussen het risicoprofiel van de investering/portefeuille en het cliëntprofiel. Binnen de aandelenbeleggingen onderscheidt Trustus zich met hoog dividend strategieën. Investeringen worden vanuit een lange termijn oogpunt gedaan en door een actieve inbreng van de beheerder wordt additionele waarde gecreëerd. Het beloningsbeleid bevat geen prikkels die afbreuk doen aan de uitgangspunten van het beleggingsbeleid of de belangen van cliënten en andere stakeholders.

Principe 3. Uitgaande van principes 1 en 2 stelt de onderneming op zorgvuldige wijze een beloningsbeleid op voor de bestuurders en functiegroepen binnen de onderneming, past dit consequent toe en evalueert de werking ervan. Daarbij besteedt zij expliciet en structureel aandacht aan het beperken en beheersen van de negatieve effecten van variabele beloningsstructuren op het risicoprofiel van de onderneming en de belangen van cliënten.

Principe 4. De RvC draagt zorg voor een zorgvuldige en beheerste opzet, uitvoering en evaluatie van het beloningsbeleid voor het bestuur. Tevens ziet hij toe op het beloningsbeleid voor de gehele onderneming. Elke variabele beloningsstructuur waarbinnen beloningen boven een vastgesteld niveau mogelijk zijn, wordt vooraf goedgekeurd door de RvC.

Principe 5. Het risicomanagement, compliance en de (eventuele) internal auditor werken samen om de risico's van het beloningsbeleid voor alle (overige) medewerkers te beheersen.

Omdat het beloningsbeleid van Trustus gericht is op het in lijn brengen van de belangen van alle stakeholders, zal ook de implementatie en de uitvoering van dit beleid onderdeel zijn van (externe- en interne) controle processen. Vanuit compliance, RvC en directie wordt het beloningsbeleid periodiek getoetst aan de doelstellingen van Trustus en haar stakeholders.

Principe 6. De beloning en het beloningsbeleid voor medewerkers in control-functies ondersteunen hun onafhankelijke rol van "counterveiling power" ten opzichte van commerciële functies.

Principe 7. De onderneming is op inzichtelijke wijze transparant over haar beloningsbeleid naar de relevante stakeholders.

Principe 8. In elke variabele beloningsstructuur is een bij de functie passende balans van maatregelen ingebouwd, teneinde de juiste prikkelwerking te waarborgen.

Principe 8a. De variabele beloning staat in een passende verhouding tot het vaste salaris. De onderneming stelt per (functie)groep een maximale verhouding vast tussen de variabele en vaste beloning.

De variabele beloning bedraagt een relatief beperkt deel van het vaste salaris en kan derhalve worden gezien als een passende verhouding. De verwachting is gewettigd dat hierin de komende jaren geen verandering zal optreden. Wettelijk gezien bedraagt de maximale variabele beloning 100% van het vaste salaris.

Principe 8b. De variabele beloning wordt gekoppeld aan vooraf bepaalde en beïnvloedbare prestatiecriteria. Deze prestatiecriteria weerspiegelen zoveel mogelijk de belangen van alle stakeholders in de onderneming.

Principe 8c. Toekenning van de variabele beloning is afhankelijk van een passende verhouding tot de medewerker, de afdeling en/of de onderneming als geheel.

Principe 8d. Financiële resultaten die gebruikt worden bij het beoordelen van de prestaties worden gecorrigeerd voor genomen risico's en kosten.

Principe 8e. Toekenning van de variabele beloning is niet afhankelijk van een "alles of niets" commerciële doelstelling, maar kent een lineaire of trapsgewijze vorm.

De toekenning van een variabele beloning is niet alleen gebaseerd op kwantitatieve criteria maar ook op kwalitatieve criteria, waarbij ook de lange termijn doelstellingen van de onderneming (cliëntbelang en zorgplicht) worden meegenomen.

Principe 8f. De variabele beloningsstructuur voorziet in de mogelijkheid om enige mate van discretionaire beoordeling toe te passen bij de vaststelling van de variabele beloning, om ongewenste effecten, zoals beloningen die niet in lijn liggen met de geleverde prestaties, tegen te gaan. Dit geldt evenzeer in bijzondere situatie zoals een overname of ontslag.

Principe 8g. Er wordt een passende tijdshorizon in acht genomen bij het beoordelen van de commerciële prestaties als basis voor de variabele beloning, zodat rekening wordt gehouden met het effect van de prestaties op de langetermijnresultaten.

Principe 8h. De verhouding tussen beloning in contanten, aandelen, opties of andere vormen van beloningscomponenten ligt in lijn met het risicobeheer van de onderneming.

Voor 8g. en 8h. verwijzen wij naar het beroep op het proportionaliteitsbeginsel onder 1.5 en de gehanteerde motivering.

Dit document is voor het laatst bijgewerkt in mei 2021