



ARCONA CAPITAL

Samenvatting Beloningsbeleid

Arcona Capital Fund Management B.V.

9 maart 2021



Inleiding en reikwijdte van het beleid

Arcona Capital Fund Management B.V. heeft een beloningsbeleid opgesteld aan de hand van de bepalingen die zijn opgenomen in artikel 1:111 tot en met 1:129 Wet op het financieel toezicht (Wft) en artikel 5 Sustainable Finance Disclosure Regulation (SFDR). Daarnaast zijn ook vanuit AIFMD beloningsregels die van toepassing zijn op de medewerkers die zijn aangewezen als *Identified Staff*. Deze samenvatting geeft een overzicht van dit beloningsbeleid. Het beleid geldt voor de onder toezicht staande beheerder Arcona Capital Fund Management B.V. In dit beleid spreken wij voor de eenvoud verder over ACFM.

Voor het behalen van haar ondernemingsdoelstellingen heeft ACFM behoefte aan voldoende gekwalificeerd en gemotiveerd personeel. Om deze reden heeft ACFM een marktconform beloningsbeleid geformuleerd. Het beloningsbeleid van ACFM is mede bepaald door overheidsbeleid en maatschappelijke ontwikkelingen aangaande het beloningsbeleid in de financiële sector.

Doel en uitgangspunten beloningsbeleid (art 1a en 1b, bijlage II AIFMD)

Het beloningsbeleid van ACFM heeft ten doel om op korte en lange termijn de gewenste inspanning en kwaliteit van haar personeel te waarborgen. Hierbij dient als uitgangspunt dat het beloningsbeleid dient bij te dragen aan de kwaliteit van het beheer van de beleggingsinstellingen in overeenstemming met de belangen van de beleggers in de desbetreffende beleggingsinstellingen.

De principes voor het beheerst beloningsbeleid zijn gericht op bestuurders en medewerkers van ACFM voor wie de beloning voor een deel kan bestaan uit een variabel deel. Doel van het beloningsbeleid is verder 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 wensen en doelstellingen van ACFM om zich in te zetten voor de belangen van de cliënten en andere stakeholders, of andere op de financiële onderneming rustende zorgvuldigheidsverplichtingen.

ACFM maakt deel uit van een groep in Nederland. Aan het hoofd van deze groep in Nederland staat Arcona Capital Nederland N.V. Het beloningsbeleid is ook van toepassing op de groepsonderdelen in Nederland. ACFM maakt deel uit van een groep (zoals bedoeld in artikel 24b van boek 2 van het Burgerlijk Wetboek) waarvan de hoofdactiviteit bestaat uit het aanbieden van financiële producten. Hierdoor zijn de eisen op het gebied van beloningsbeleid ook op andere groepsonderdelen van toepassing.

Dit beloningsbeleid behelst de bezoldiging van alle medewerkers van ACFM. Voor de volgende categorie medewerkers gelden aanvullende regels met betrekking tot de variabele beloning: medewerkers die een materiele invloed kunnen uitoefenen op ACFM of de door haar beheerde beleggingsinstellingen. Hieronder worden verstaan directieleden en in het beginsel ook eerstelijns leidinggevenden die geen onderdeel uitmaken van de directie, tenzij zij geen wezenlijke impact hebben op het risicoprofiel van ACFM of de door haar beheerde beleggingsinstellingen (hierna: "Identified Staff").

Bij het opstellen van het beloningsbeleid zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- Het beloningssysteem voldoet aan geldende wet- en regelgeving;



- Het beloningsbeleid moedigt niet aan tot het nemen van risico's die niet te verenigen zijn met het risicoprofiel van de door ACFM beheerde beleggingsinstellingen;
- De beloning is marktconform en maatschappelijk acceptabel teneinde goed gekwalificeerd personeel te behouden en aan te kunnen trekken;
- Het beloningsbeleid bevordert de integriteit van ACFM en soliditeit van de onderneming op de lange termijn. De lange termijn strategie is gericht op continuïteit en duurzame groei bij een gematigd risicoprofiel;
- Het beloningsbeleid bevat geen prikkels die afbreuk doen aan de verplichting van ACFM om zich in te zetten voor de belangen van de cliënten en andere stakeholders, of andere op ACFM rustende zorgvuldigheidsverplichtingen;
- Het beloningsbeleid leidt niet tot onbeheersbare personeelskosten, waardoor de continuïteit van de organisatie in gevaar komt;
- Het beloningssysteem is transparant en eenvoudig.

Door bovenstaande uitgangspunten toe te passen, is het beloningsbeleid van ACFM in overeenstemming met en draagt bij aan een degelijke en doeltreffende risicobeheersing. Het beloningsbeleid strookt verder met de bedrijfsstrategie, doelstellingen en lange termijn belangen van ACFM.

Typologie en beheersing van risico's (art. 1a en 1b, bijlage II AIFMD)

De typologie van ACFM en haar werkzaamheden kent een relatief laag inherent risico met betrekking tot het beloningsbeleid. ACFM verricht bijvoorbeeld geen (risicovolle) handel voor eigen rekening, heeft geen beursnotering en kent geen besmettingsrisico naar andere financiële ondernemingen. Dit gecombineerd met de behoudende wijze van beloning zorgen ervoor dat er binnen ACFM geen onaanvaardbare risico's die niet te verenigen zijn met het risicoprofiel van de individuele beleggingen. Het beleid moedigt ook niet aan tot het nemen van meer risico dan voor de groep aanvaardbaar is.

ACFM is naar omvang en activiteiten gemeten een kleine financiële onderneming.

Verdienmodel van ACFM

Het verdienmodel heeft betrekking op de vergoeding die ACFM aan de door haar beheerde beleggingsinstellingen berekent voor geleverde prestaties. De wijze waarop ACFM beloond wordt door deze beleggingsinstellingen ligt vast in de prospectussen en andere (openbare) documentatie. Het merendeel van deze vergoedingen betreft een vast percentage over een bepaalde grondslag, zoals de waarde van de activa. Daarnaast kunnen voor bijzondere handelingen eenmalige vergoedingen in rekening worden gebracht. In sommige beheerde beleggingsinstellingen geldt een performancevergoeding, die afhankelijk is van de ontwikkeling van de intrinsieke waarde op jaarbasis. ACFM stelt het cliënt belang voorop. Het bovenstaande heeft tot gevolg dat het verdienmodel van ACFM transparant is.

Formele borging en Governance (art 1c bijlage II AIFMD)

De directie van ACFM heeft het beloningsbeleid vastgesteld.

Interne toezichthouder (artikel 1 sub c en d AIFMD)

Binnen ACFM fungeert de directie als interne toezichthouder. De taken van de interne toezichthouder m.b.t. het beleid zijn:

- Vaststellen van de uitgangspunten van het beloningsbeleid;



- De algemene beginselen van het beloningsbeleid tenminste eenmaal per jaar bespreken;
- Zorgdragen dat ten minste eenmaal per jaar besproken wordt met externe Compliance Officer en waar nodig dit beleid aan te passen.

Categorieën Identified Staff en medewerkers in controle functies (artikel 1 sub d, e, j en n AIFMD)

Als *Identified Staff* worden de directieleden van ACFM aangemerkt en de twee grootaandeelhouders van Arcona Capital GmbH.

De directie van ACFM (AIFMD vergunninghouder) bestaat uit de heren Guy St. John Barker, Peter Mars en Hilbert Visscher. ACFM Fund Management B.V. is een 100% dochter van Arcona Capital Nederland N.V. De directie van Arcona Capital Nederland N.V. bestaat uit de heer Guy St. John Barker, Mevrouw Tina K. Rauh en de heer Peter Mars.

Arcona Capital Nederland N.V. is een 100% dochter van Arcona Capital GmbH. De managing board van de GmbH, bestaande uit de heer Guy St. John Barker en mevrouw Tina K. Rauh houdt 80,1% van de aandelen in Arcona Capital GmbH. De resterende 19,9% in Arcona Capital GmbH wordt gehouden door Fiera Real Estate UK Limited.

Remuneratiecommissie (Art.1 sub F, Bijlage II AIFMD)

ACFM kent geen aparte remuneratiecommissie omdat ACFM niet significant is wat betreft haar omvang, interne organisatie, complexiteit en activiteiten.

Beloningsbeleid Directie

De benoeming van een directeur is in principe voor onbepaalde tijd; een directiebenoeming van beperkte duur is niet in lijn met de lange termijn doelstellingen van de organisatie

De afzonderlijke directieleden ontvangen hun beloning bij de bedrijfsentiteit waar zij onder contract staan.

Beloningsbeleid overig personeel

De medewerkers van ACFM kunnen naast hun vaste salaris een variabele vergoeding ontvangen. Afhankelijk van de mate waarin de organisatie, de afdeling en de medewerker zijn doestellingen heeft gerealiseerd, kan een medewerker in aanmerking komen voor een variabele beloning.

De medewerker wordt beoordeeld op:

- A. Zijn inzet en toegevoegde waarde op lange termijn voor de organisatie;
- B. Het resultaat van de organisatie en/of afdeling;
- C. Zorgvuldige behandeling van de cliënten;
- D. Productiviteit;
- E. Compliance score (kwaliteit intake, dossiervorming, compliance betrokkenheid en reviewbeoordeling, behalen van verplichte examens, klachten);
- F. Naleving van wet en regelgeving;
- G. Collegialiteit en betrokkenheid (het algemene functioneren in de groep);
- H. Professionaliteit;
- I. Communicatie;
- J. Kennis.



Beloning medewerkers in controle functies (artikel 1 sub e AIFMD)

Medewerkers in controlerende functies, zoals Compliance & Risk, hebben een beloning die hun onafhankelijke rol ten goede komt. De Compliance Officer en de Risk Manager zijn in dienst bij Arcona Capital Nederland en ontvangen ook hun salaris van deze entiteit.

Gegarandeerde variabele beloning (artikel 1:124 Wft)

ACFM kent geen gegarandeerde variabele beloning.

Pensioenbeleid en pensionering (artikel 1 sub P van de AIFMD)

ACFM komt met zijn medewerkers een pensioenovereenkomst overeen.

Maximale vertrekvergoeding (artikel 1:125 Wft)

Er wordt geen vertrekvergoeding uitgekeerd indien de medewerker van ACFM, met een contract voor bepaalde duur, voortijdig de arbeidsovereenkomst beëindigd. Er wordt ook geen vertrekvergoeding uitgekeerd aan een medewerker indien er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten in zijn functie. Ten slotte wordt ook geen vergoeding uitgekeerd indien ACFM als onderneming faalt door een medewerker die het dagelijks beleid bepaalt.

Evaluatie beloningsbeleid (artikel 1 sub d AIFMD)

De directie is verantwoordelijk voor de goede uitvoering van het beleid. Jaarlijks wordt het beloningsbeleid geëvalueerd door de directie en besproken met de externe Compliance Officer en indien nodig bijgesteld.

ESG regelgeving

Bij de beloning van medewerkers (inclusief directie) houdt ACFM rekening met de tien De Global Compact principes van de Verenigde Naties. Medewerkers van ACFM worden geachte deze regels na te leven. De jaarlijkse beoordeling van medewerkers is zo ingericht dat de wijze van beoordeling bijdraagt aan de doelstellingen en uitgangspunten van ACFM.