

Beloningsbeleid Duinweide Investerings N.V.

Versie oktober 2022

1 Inleiding en uitgangspunten

1.1 Inleiding en reikwijdte van het beleid

Dit beloningsbeleid heeft Duinweide opgesteld aan de hand van de thans van toepassing zijnde AIFMD regeling *Richtlijn 2011/61/Eu van het Europees Parlement en de raad van 8 juni 2011 inzake beheerders van alternatieve beleggingsinstellingen en tot wijziging van de Richtlijnen 2003/41/EG en 2009/65/EG en van de Verordeningen (EG) nr. 1060/2009 en (EU) nr. 1095/2010*. Het beleid geldt voor de onder toezicht staande beheerder Duinweide Investerings N.V. (hierna: "Duinweide" of "Beheerder").

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

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

Het beloningsbeleid van Duinweide 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 Fondsen in overeenstemming met de belangen van de beleggers in de desbetreffende Fondsen. Tevens dient de zorgvuldige behandeling van de participanten in de beheerde Fondsen te worden gewaarborgd.

De principes voor het beheerst beloningsbeleid zijn gericht op bestuurders en alle medewerkers van Duinweide. Doel van het beloningsbeleid is verder om gekwalificeerde personeelsleden en bestuurders aan te trekken, te behouden door hen een evenwichtige en stimulerende beloning te bieden, welke in de lijn ligt met de wens en doelstellingen van Duinweide. Hiermee wil Duinweide bereiken dat bestuurders en medewerkers zich inzetten voor de belangen van de participanten en andere stakeholders, of andere op de financiële onderneming rustende zorgvuldigheidverplichtingen.

Voor medewerkers die een materiële invloed kunnen uitoefenen op het risicoprofiel van Duinweide of op de door haar beheerde Fondsen gelden aanvullende regels met betrekking tot de variabele beloning. Hieronder worden verstaan de bestuursleden en in beginsel ook eerstelijns leidinggevenden die geen onderdeel uitmaken van het bestuur (hierna: "Identified Staff").

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

- Het beloningssysteem voldoet aan geldende wet- en regelgeving;
- Het beloningsbeleid niet aanmoedigt tot het nemen van risico's die niet te verenigen zijn met het risicoprofiel van Duinweide en/of met de door Duinweide beheerde Fondsen;
- De beloning is marktconform en maatschappelijk acceptabel teneinde goed gekwalificeerd personeel te behouden en aan te kunnen trekken;



- Het beloningsbeleid bevordert de integriteit van Duinweide 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 Duinweide om zich in te zetten voor de belangen van de participanten en andere stakeholders, of andere op Duinweide rustende zorgvuldigheidsverplichtingen;
- Het beloningsbeleid leidt niet tot onbeheersbare personeelskosten, waardoor de continuïteit van de organisatie in gevaar komt;
- Het beloningsbeleid leidt niet tot onvrede onder het personeel over beloningsbeleid en ontevreden medewerkers op sleutelposities die de organisatie verlaten, 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 Duinweide 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 Duinweide.

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

De typologie van Duinweide en haar werkzaamheden kennen een relatief laag inherent risico met betrekking tot het beloningsbeleid. Duinweide verricht bijvoorbeeld geen (risicovolle) handel voor eigen rekening, heeft geen beursnotering en kent geen besmettingsrisico naar andere financiële ondernemingen buiten de groep. Evenmin heeft Duinweide in het verleden staatsteun ontvangen. Deze typologie gecombineerd met de behoudende wijze van belonen zorgen ervoor dat er binnen Duinweide geen onaanvaardbare risico's worden genomen. Het beloningsbeleid moedigt niet aan tot het nemen van risico's die niet te verenigen zijn met het risicoprofiel van de individuele Fondsen. Dit blijkt onder andere uit de beoordelingssystematiek en correctie voor risico's (maximering variabele component, gedragscode, medewerkersreglement, etc.). Het beleid moedigt ook niet aan tot het nemen van meer risico dan voor de groep aanvaardbaar is.

Duinweide is naar omvang en activiteiten gemeten een kleine financiële onderneming. Bij Duinweide werken 8 medewerkers (inclusief bestuursleden). Duinweide kent verder een overzichtelijke governance en aandeelhouderstructuur. Duinweide kent haar personeel geen aandelen, opties of soortgelijke eigendomsbelangen toe.

1.4 Toepassing proportionaliteitsbeginsel (art. 1, bijlage II AIFMD)

Duinweide is naar omvang en activiteiten gemeten een kleine financiële onderneming. Duinweide beheert op dit moment 10 Fondsen met in totaal 200 miljoen euro aan belegd vermogen. Duinweide verleent geen beleggingsdiensten. Duinweide biedt deelnemingsrechten in de door haar beheerde Fondsen uitsluitend aan in Nederland. Duinweide telt in totaal +/- 8 FTE. Duinweide kent qua (interne) organisatiestructuur verder een eenvoudige governance en aandeelhoudersstructuur. Van de vier dagelijkse beleidsbepalers is er tevens één aandeelhouder van de onderneming.

Gezien de typologie, interne organisatie/structuur, omvang en (aard en complexiteit van de) activiteiten van Duinweide doet zij, voor zover mogelijk (zie hiervoor), een beroep op het proportionaliteitsbeginsel. Duinweide acht het gezien haar beperkte omvang, de beperkte omvang van haar Fondsen, haar eenvoudige interne organisatie en de overzichtelijkheid van haar activiteiten verdedigbaar dat zij de beginselen voor een beheerst beloningsbeleid op een simpeler of minder verstreckende manier invult dan een omvangrijke en complexe financiële onderneming.



Zoals hierboven reeds aangestipt heeft het toepassen van het proportionaliteitsbeginsel meer juridisch betrekking op art. 1 sub m (verplichte vorm van variabele beloning en verplichte 'retention period'), sub n (de verplichte 'deferral period'), sub o (de verplichte 'malus' en 'clawback') en sub f en art. 3 (het verplicht instellen van een remuneratiecommissie) van bijlage II AIFMD.

Duinweide heeft in het kader van eventueel uit te keren variabele beloningen diverse beperkende maatregelen genomen:

- Vaststelling eventuele variabele beloning op basis van financiële en niet-financiële kpi's.
- Bij de toekenning en vaststelling van variabele beloning worden ook prestaties in het verleden meegenomen.
- Variabele beloning wordt voor Portefeuillemanagers gemaximeerd op 20% van de vaste beloning op jaarbasis en voor overige medewerkers op drie maandsalarissen.

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

De Compliance Officer het beleid beoordeeld en goedgekeurd. Het bestuur en de Algemene Vergadering van Duinweide heeft het beloningsbeleid vervolgens vastgesteld.

2 Algemene Bepalingen Beheerst Beloningsbeleid

2.1 Interne toezichthouder (art. 1 sub c en d, bijlage II AIFMD)

Binnen Duinweide fungeert het Bestuur als leidinggevend orgaan. De taken van het leidinggevend orgaan met betrekking tot het beleid zijn:

- a. Vaststellen van de uitgangspunten van het beloningsbeleid.
- b. Waar nodig verantwoording afleggen voor de tenuitvoerlegging van het beloningsbeleid.

Binnen Duinweide fungeert de Compliance Officer als toezichthouder. De taken van de interne toezichthouder met betrekking tot het beleid zijn:

- a. De algemene beginselen van het beloningsbeleid periodiek toetsen.
- b. Zorgdragen dat ten minste 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.

De compliance functie is uitbesteed aan Charco & Dique. Hiermee beoogt het Bestuur onder andere de onafhankelijkheid van de interne toezichthouder te benadrukken.

2.2 Identified Staff en medewerkers in controle functies (art. 1 sub d, e, j en n AIFMD)

Binnen Duinweide ontvangen de medewerkers in controle functies (zijnde de risk-, audit-, compliance functie) een beloning die niet afhangt van de prestaties van de door hen gecontroleerde/gemonitorde bedrijfsactiviteiten. De Compliance Officer alsmede de binnen het bestuur voor de controle functies verantwoordelijke bestuurder(s) ontvangen louter een vaste beloning.



2.3 Evenwichtige verdeling van de beloning (art. 1 sub j, bijlage II AIFMD)

Van de Identified Staff kunnen uitsluitend Portefeuillemanagers een variabele beloning ontvangen. Voor de Portefeuillemanagers gelden de volgende drie hoofdregels met betrekking tot de variabele beloning:

1. Indien de hoogte van een variabele vergoeding (deels) verband houdt met de bijdrage van de Portefeuillemanagers aan het bedrijfsresultaat van Duinweide die zijn oorsprong vindt in een performance gerelateerde vergoeding die aan een betreffende beheerde Fonds in rekening wordt gebracht, wordt dit deel van de variabele vergoeding als zodanig gelabeld. De variabele vergoeding komt echter niet ten laste van het Fonds.
2. In het Fonds voorziet in een variabele beloning voor medewerkers dan wordt de performance gerelateerde vergoeding bepaald door de fondsvoorwaarden van het betreffende Fonds en zal deze variabele beloning ten laste van het resultaat van het Fonds komen.
3. Een variabele beloning wordt uitsluitend uitgekeerd aan een Portefeuillemanager indien en voor zover dit billijk is gelet op: de prestaties van Duinweide en de desbetreffende Fonds(en); en halen van de KPI's beschreven in paragraaf 3.6 ter discretie van het Bestuur.
4. Variabele beloning wordt uitsluitend uitgekeerd voor zover Duinweide kan blijven voldoen aan haar prudentiële eisen als nader beschreven in paragraaf 4.2.

De vaste en variabele componenten van de totale beloning zijn naar het oordeel van Duinweide evenwichtig verdeeld; het aandeel van de vaste component in het totale beloningspakket is groot genoeg voor het voeren van een volledig flexibel beleid inzake variabele beloningscomponenten, dat ook de mogelijkheid biedt geen variabele beloningscomponent uit te betalen.

2.4 Remuneratiecommissie (art. 1 sub f, bijlage II AIFMD)

Duinweide kent geen aparte remuneratiecommissie omdat Duinweide niet significant is wat betreft haar omvang (en die van de door haar beheerde Fondsen), interne organisatie en aard, omvang en complexiteit van haar activiteiten.

3 Specifieke bepalingen Beheerst Beloningsbeleid

De beloning van een medewerker bestaat uit salaris en eventueel een auto van de zaak. Daarnaast is met ingang van 1 april 2021 een pensioenregeling volgens het beschikbaar premiestelsel afgesloten bij Brand New Day. In het personeelsdossier staan eventuele aanvullende arbeidsvoorwaarden en personeelsregelingen beschreven zoals de korting op deelname in Fondsen of geschenken bij bijzondere gelegenheden.

De salarissen worden jaarlijks aangepast op grond van de inflatie en door individuele loonsverhogingen welke worden toegekend op basis van de periodieke prestatiebeoordeling. Dit wordt toegelicht bij het onderdeel beoordeling en salarisverhoging.

3.1 Beoordelingssystematiek (artikel 1 sub g en h AIFMD)

Wanneer de beloning prestatie gerelateerd is, is het totale bedrag van de beloning gebaseerd op een combinatie van factoren. Bij de beoordeling van bestuur en medewerkers betreft Duinweide bij het toekennen van een eventuele variabele vergoeding financiële en niet-financiële criteria (denk aan compliant zijn, klanttevredenheid, resultaat van de onderneming etc.).



Bij de beoordeling van medewerkers houdt Duinweide 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. Spreiding over meerdere jaren zou leiden tot extra administratieve werkzaamheden en lasten en verhoudt zich niet tot de hoogte van de eventueel uit te keren variabele beloning.

3.2 Voldoende solvabiliteit, liquiditeit en eigen vermogen

De toekenning van variabele beloningen is voorwaardelijk van voldoende beschikbare financiële ruimte aan de hand van de minimumeisen aan solvabiliteit en/of het eigen vermogen die volgen uit de prudentiële regels waaraan Duinweide dient te voldoen. Indien deze financiële ruimte niet beschikbaar is, zal Duinweide besluiten om de variabele beloning niet toe te kennen.

3.3 Correctie voor risico's (art. 1 sub I, bijlage II AIFMD)

Om te voorkomen dat de medewerkers door het nemen van risico's (onjuiste rendementen voorspiegelen aan participanten) proberen het beheerd/belegd vermogen te vergroten, of aan te sturen op onverantwoorde risico's bij beleggingstransacties of het beheer van de vastgoedportefeuille, heeft Duinweide diverse maatregelen getroffen zoals bijvoorbeeld een maximering van de variabele component van de betreffende beloning, gedragscode, en het medewerkersreglement). Disproportioneel risicovol gedrag leidt in de ogen van het Bestuur tot niet-compliant zijn en verlaging van de variabele beloningsdeel.

Bij de uiteindelijke toewijzing van het variabele gedeelte van de beloning houdt Duinweide ook rekening met actuele en toekomstige risico's zowel op beheerderniveau als op het niveau van de beheerde Fondsen, zoals bijvoorbeeld gebrekkige naleving van beleid of gedragsregels, doorbroken risicolimieten of gebrekkige inachtneming van procedures.

3.4 Voorkomen van hedging en ontwijken beleid (art. 1 sub q en r AIFMD)

Duinweide acht over een prudent beloningsbeleid te beschikken waarbij de hoogte van de variabele beloning aan voorwaarden is gebonden. Gezien de hoogte van de variabele beloning acht Duinweide het zeer onwaarschijnlijk dat medewerkers gebruik zullen maken van persoonlijke hedging-strategieën of een aan beloning en aansprakelijkheid gekoppelde verzekering om de risicobeheersingseffecten die in de beloningsregelingen zijn ingebed, te ondermijnen.

In de Gedragscode van Duinweide is bepaald dat het voor medewerkers niet is toegestaan om gebruik te maken van persoonlijke hedging-strategieën of een aan beloning en aansprakelijkheid gekoppelde verzekering af te sluiten ter dekking van de bedoelde risicobeheersingseffecten die in de beloningsregelingen zijn ingebed.

3.5 Beloningsbeleid Bestuur

De benoeming van een bestuurder is in principe voor onbepaalde tijd. Het beloningsbeleid voor het Bestuur wordt vastgesteld door de algemene vergadering van aandeelhouders. De algemene vergadering van aandeelhouders heeft periodiek maar in ieder geval jaarlijks een beoordelingsgesprek met een bestuurder. De algemene vergadering van aandeelhouders beoordeelt een bestuurder op verschillende aspecten tijdens het jaarlijkse beoordelingsgesprek. In dit gesprek wordt onder andere vastgesteld in welke mate de geformuleerde doelen zijn behaald. De algemene vergadering van aandeelhouders stelt jaarlijks de hoogte van de salarisverhoging vast.



3.6 Beloningsbeleid overig personeel

De medewerkers van Duinweide kunnen naast hun vaste salaris een variabele vergoeding ontvangen. Afhankelijk van de mate waarin de organisatie, de afdeling en de medewerker zijn doelstellingen 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 cliënten
- D. Productiviteit
- E. Compliance score (kwaliteit intake, dossiervorming, compliance betrokkenheid en reviewbeoordelingen, behalen van verplichte examens, klachten)
- F. Collegialiteit en betrokkenheid (het algemene functioneren in de groep)
- G. Professionaliteit
- H. Communicatie
- I. Kennis

3.7 Beloning medewerkers in controle functies (art. 1 sub e AIFMD)

Medewerkers in controlerende functies, zoals Compliance & Risk, hebben een beloning die hun onafhankelijke rol ten goede komt. Hierin zit geen beloning op basis van de prestaties van de onderneming.

3.8 Opleidingen

De leidinggevende evalueert met de medewerker de effectiviteit van de gevolgde opleiding tijdens het beoordelingsgesprek. De leidinggevende zoekt, in overleg met medewerker, naar een passende oplossing als de medewerker onvoldoende presteert. Aanvullende scholing, coaching, bijsturing of een andere functie binnen of buiten de organisatie kunnen hierbij aan de orde komen. Duinweide vergoedt kosten van opleiding die noodzakelijk zijn voor het vervullen van de functie en sluit met de medewerker een studiekostenbeding af.

3.9 Gegarandeerde variabele beloning (art. 1 sub i AIFMD)

Duinweide kent geen gegarandeerde variabele beloning.

3.10 Pensioenbeleid en pensionering (art. 1 sub p AIFMD)

Duinweide kent sinds april 2021 een pensioenregeling op basis van een beschikbare premie. Deze pensioenregeling is ondergebracht bij Brand New Day. Werkgever en werknemer betalen ieder 50% van de premie. .

3.11 Onkostenvergoedingen

De medewerkers hebben recht op een reiskostenvergoeding woon-/werkverkeer. De hoogte van deze vergoeding is in overeenstemming met het door de fiscus toegestane forfait voor toegestane reiskostenvergoeding. Medewerkers die in het kader van hun functie-uitoefening - anders dan voor woon-werkverkeer - dienen te reizen, kunnen de kosten daarvan vergoed krijgen. Declaraties worden nadat zij bij de financiële administratie worden aangeboden door het Bestuur goedgekeurd.



3.12 Auto van de zaak

Voor bepaalde, door het Bestuur aangewezen medewerkers kan een auto van de zaak beschikbaar worden gesteld. De leasebedragen verschillen per functie. De medewerker kan worden verplicht tot het betalen van een eigen bijdrage bij privé gebruik van de auto.

3.13 Ontslagvergoeding (art. 1 sub k AIFMD)

Het kan voorkomen dat Duinweide onvrijwillig afscheid neemt van een medewerker. Indien dit een medewerker met een doorlopend contract betreft, kan de kantonrechter besluiten dat deze medewerker voor een vergoeding in aanmerking komt. Uitgangspunt is dat Duinweide slechts een ontslagvergoeding kan uitkeren, indien deze samenhangt met in de loop der tijd gerealiseerde prestaties en zodanig is vormgegeven dat falen niet wordt beloond. Duinweide is echter gehouden aan de uitspraak van de (kanton)rechter in dit verband.

4 Risicobeheersing en risicoanalyse

De basisbeloning bevat geen perverse prikkels voor het aangaan van risico's die afbreuk kunnen doen aan de zorgvuldige behandeling van participanten.

Het merendeel van de door Duinweide beheerde Fondsen kennen gedurende de looptijd een vaste, in het prospectus omschreven, beleggingsportefeuille en vergoedingsstructuur. Het merendeel van deze vergoedingen betreft een vast percentage over een bepaalde grondslag, zoals de huurinkomsten of de (aankoop)waarde van de activa. Daarnaast kunnen voor bijzondere handelingen eenmalige vergoedingen in rekening worden gebracht. In de door Duinweide beheerde Fondsen geldt een performancevergoeding, die afhankelijk is van de behaalde verkoopwinst. De beïnvloedingsmogelijkheden die een individuele medewerker heeft om de vergoeding te beïnvloeden zijn beperkt, gezien:

1. Het niet liquide karakter van de beleggingsportefeuille;
2. De vaste vergoedingspercentages;
3. De beperkte invloed op de grondslagen van de vergoedingen;
4. Beleggingsbeslissingen vinden plaats op directieniveau.

De variabele- en overige beloningscomponenten vormen hier geen risico voor het nemen van onaanvaardbare risico's. Voor alle Fondsen worden beleggingsbeslissingen genomen door het Bestuur. Het beloningsbeleid dient erop gericht te zijn te voorkomen dat een beloning ertoe leidt dat participanten onzorgvuldig worden behandeld.

4.1 SFDR

Het beloningsbeleid van Duinweide is erop gericht te voorkomen dat een beloning kan resulteren in een onjuiste behandeling van participanten, het nemen van buitensporige risico's op het gebied van duurzaamheid dan wel ander risicovol gedrag welke een negatief effect kan hebben op de beheerde Fondsen, op Duinweide als beheerder alsmede op de financiële sector in zijn geheel. Hierbij is het Bestuur van mening dat het beloningsstelsel op zodanige wijze daarmee dient te correleren dat de betrokken professional zich richten op de lange termijn belangen van de participanten, het vermijden van buitensporige risico's op het gebied van duurzaamheid en de beheersing van risico's voor de beheerde Fondsen alsook Duinweide.



5 Disclosure

Duinweide zal een samenvatting van beloningsbeleid op de website publiceren alsmede in de jaarrekening(en) van Duinweide en/of de beheerde Fondsen.

6 Evaluatie beloningsbeleid (art. 1 sub d AIFMD)

Het Bestuur is verantwoordelijk voor de goede uitvoering van het beleid. Jaarlijks wordt het beloningsbeleid geëvalueerd door het Bestuur en de Compliance Officer en indien nodig bijgesteld. De aspecten waarop geëvalueerd wordt kunnen onder andere inhouden:

- Voldoet het beloningsbeleid aan wet- en regelgeving?
- Voldoet het beloningsbeleid aan de geformuleerde uitgangspunten?
- Zijn de personeelskosten conform de begroting? Wat is de afwijking ten opzichte van de begroting? En wat zijn hiervan de oorzaken?
- Welke medewerkers hebben een extra beloning gekregen? Waarop is dit gebaseerd?
- Welke medewerkers hebben geen periodieke verhoging gekregen? Waarop is dit gebaseerd?
- Is de organisatie in staat geweest om gekwalificeerde nieuwe medewerkers aan te trekken?

De Compliance Officer heeft een adviserende rol en toetst of sprake is van een zorgvuldige en beheerste opzet en uitvoering van het beleid. Ook evalueert de Compliance Officer het beloningsbeleid door de beloningsstructuur te analyseren op de effecten daarvan op de compliance van de onderneming met wet- en regelgeving en interne regels.

Het beloningsbeleid is opgesteld door het Bestuur en goedgekeurd door de Algemene Vergadering van Duinweide. Indien het beloningsbeleid wordt gewijzigd wordt het beleid voorgelegd aan de Algemene Vergadering.