



CARE4CAPITAL

BEHEERST BELONINGSBELEID

CARE4CAPITAL.NL

BEHEERST BELONINGSBELEID

Inleiding

Op basis van geldende wet en regelgeving en het interne risicoprofiel heeft Care4Capital het Beheerst beloningsbeleid opgesteld. Het twee ledige doel van het Beheerst beloningsbeleid is het bevorderen van een solide bedrijfsvoering waarin de cliënt bovendien centraal staat in het bedieningsconcept.

Beloningsbeleid

In februari 2015 is de Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen (Wbfo) van kracht geworden. In deze wet zijn regels opgenomen met betrekking tot het beloningsbeleid van financiële ondernemingen. Op basis van deze wet- en regelgeving heeft Care4Capital een beleid vastgesteld met betrekking tot een beheerste beloning van haar medewerkers en andere personen die onder de verantwoordelijkheid van Care4Capital werkzaam zijn (hierna samen genoemd: medewerkers).

Het bestuur van Care4Capital is verantwoordelijk voor het opstellen, toepassen en evalueren van het beloningsbeleid.

Algemene beginselen

Het beloningsbeleid is gericht op het aantrekken en behouden van goede gekwalificeerde, deskundige en integere (financiële) professionals, middels een marktconforme beloning, die een lange termijn visie voor zowel cliënten als Care4Capital voor ogen hebben.

Bij het vaststellen en implementeren van het beloningsbeleid wordt rekening gehouden met de volgende algemene beginselen:

- Medewerkers worden beoordeeld op basis van zowel kwantitatieve (financiële) als kwalitatieve (niet-financiële) criteria;
- De variabele beloning van medewerkers wordt voor ten minste 50% gebaseerd op kwalitatieve criteria;
- De prestatiecriteria bevatten geen prikkels tot het nemen van grotere risico's dan door Care4Capital aanvaardbaar geacht;
- Het beloningsbeleid moet niet leiden tot belangenverstrengelingen tussen medewerkers en cliënten;
- Het uitkeren van variabele beloningen moet passend zijn met betrekking tot de lange termijn doelstellingen van Care4Capital; en
- De beloningsuitkering dient te verenigen zijn met de financiële situatie van Care4Capital.

Beloningsstructuur

De medewerkers ontvangen een vaste maandelijkse beloning. De vaste beloning van alle medewerkers, ongeacht hun functie, wordt gebaseerd op de volgende criteria:

- De hoogst genoten opleiding van de medewerker;
- De relevante ervaring van de medewerker; en
- De verantwoordelijkheid die de medewerker heeft binnen Care4Capital.

De vaste beloning van alle medewerkers bestaat uit een salaris inclusief vakantiegeld. Met iedere werknemer wordt er aan het einde van het jaar een gesprek gehouden over het functioneren van de betreffende werknemer. Daarnaast vinden er regelmatig informele gesprekken plaats. Indien daartoe aanleiding bestaat, kan de vaste beloning van medewerkers worden aangepast.

Voor de directie gelden dezelfde beloningscomponenten als voor de medewerkers, met dien verstande, dat conform de statuten van Care4Capital in voorkomende gevallen aanspraak gemaakt kan worden op een dividenduitkering.

Openbaarmaking

Op grond van artikel 1:120 Wft is Care4Capital verplicht een beschrijving van haar beloningsbeleid openbaar te maken. Op die manier is Care4Capital transparant over de wijze waarop zij haar personeel belooft.

Care4Capital publiceert de beschrijving van haar beloningsbeleid op haar website. In de beschrijving neemt de Care4Capital eveneens op:

- Dat niemand die onder haar verantwoordelijkheid werkzame natuurlijke personen valt, een totale jaarlijkse beloning van 1 miljoen euro of meer ontvangt, alsmede het bedrijfsonderdeel waar zij in hoofdzaak werkzaamheden voor verrichten;
- het jaarlijks aan natuurlijke personen werkzaam onder haar verantwoordelijkheid uitgekeerde bedrag aan variabele beloningen (het totaal).

In het jaar 2023 heeft geen van de werkzame natuurlijke personen een beloning van meer dan 1 miljoen Euro ontvangen en is er ook geen variabele beloning uitgekeerd.