



BESCHRIJVING VAN HET BELONINGSBELEID

Inleiding

De' Medici (DM) beschikt over een vergunning als beleggingsonderneming en valt onder de Wet op het financieel toezicht (Wft). Op 8 december 2017 is de Regeling beheerst beloningsbeleid Wft 2017 (de Regeling) van kracht geworden. Ingevolge het bepaalde in het Besluit prudentiële regels Wft alsmede de Regeling zijn alle financiële ondernemingen verplicht om een beheerst beloningsbeleid te voeren en tevens het beleid vast te leggen in procedures en maatregelen. De doelstelling van de regeling is om, door het voeren van een beheerst beloningsbeleid, een beheerste bedrijfsvoering te bevorderen waarin met name het zorgvuldig bedienen van de klant centraal staat.

Uitgangspunt

Het uitgangspunt van het beloningsbeleid van DM is dat het zorgvuldig, beheerst en duurzaam is dat past bij de lange termijnstrategie van DM. In het beloningsbeleid wordt de klant steeds centraal gesteld. Dit houdt onder meer in dat er geen beloningsprikkelers mogen zijn die ten nadele van de klant zouden kunnen komen.

Risicoanalyse

Om uitvoering te geven aan een beheerst beloningsbeleid is een uitvoerige analyse vooraf gegaan. De kern van de analyse lag in het identificeren van mogelijke beloningsprikkelers die zich zouden kunnen bevinden in het beloningsbeleid die een nadeel voor de klant zou kunnen opleveren. Vastgesteld is dat de nadruk op het beloningsbeleid bij DM ligt op een vaste beloning. Tevens is er vastgesteld dat er op individuele basis een discretionaire variabele beloning kan worden uitgekeerd in lijn met een beoordelingsproces na goedkeuring van de directie en onder toezicht van de compliance-officer. Het beoordelingsproces dat door DM wordt toegepast is specifiek gericht op het behalen van doelstellingen waarin het belang van de klant centraal staat. De uiteindelijke conclusie van de analyse is dat bij het beloningsbeleid van DM zowel de korte termijn- als de lange termijnbelangen van haar klanten en andere belanghebbenden in acht worden genomen.

Toezicht

Bij DM ligt de verantwoordelijkheid en de tenuitvoerlegging van het beloningsbeleid bij de compliance-officer. Deze toetst op periodieke basis de uitgangspunten van het beloningsbeleid en bespreekt die met de directie. Jaarlijks wordt het beloningsbeleid getoetst door de externe accountant.



Beoordelingsproces

Een van de kernfactoren voor het beloningsbeleid is het vastleggen van objectieven, die als maatstaf fungeren voor het beoordelingsproces. Het is van belang dat deze objectieven een kwalitatieve natuur hebben, ook al kunnen de meetfactoren van kwantitatieve aard zijn. Deze objectieven dienen aangepast te worden aan de specifieke prestaties van de medewerker. Aan medewerkers in controlefuncties wordt speciale aandacht gegeven, zodanig dat de beloning los staat van het resultaat van DM. Er wordt bij het beoordelingsproces stilgestaan bij de lange-termijnprestaties van de medewerker, zowel met betrekking tot reeds behaalde prestaties als ook toekomstige doelstellingen.

Beloningsbeleid medewerkers

De beloning van medewerkers bestaat voornamelijk uit een vaste salaris of management fee. In bepaalde omstandigheden kan het voorkomen dat er een variabele beloning aan wordt toegevoegd maar niet op basis van de door de medewerker gemaakte omzet. Deze kan worden uitgekeerd op basis van een behaalde doelstelling, prestatie klanttevredenheid, goed teamwerk, creativiteit, kennisvergroting en langere werktijden. Duurzaamheidsrisico's vormen momenteel geen onderdeel van het beloningsbeleid van DM.

Beloningsbeleid Statutaire Directie

Het beloningsbeleid van de statutaire directie komt overeen met dat van de medewerkers van DM met uitzondering dat een variabele beloning uitsluitend door goedkeuring van de aandeelhouders wordt uitgekeerd.