

Author(s)	Reviewed by	Approved by	Date	Version
Lex Werkheim (Directeur Sales)  Maarten Zant (COO/CFO)		Hans Nibbering (CIO/CEO)	16-09-2019	1.0
Lex Werkheim (Directeur Sales)  Maarten Zant (COO/CFO)		Hans Nibbering (CIO/CEO)	24-11-2019	1.1
Kai Yuen (COO/CFO)	Diederik van Nieuwkerk (Compliance Officer C&D)	Kai Yuen (COO/CFO)  Hans Nibbering (CIO/CEO)  Diederik van Nieuwkerk (Compliance Officer C&D)	20-12-2022	2.1

# Inhoudsopgave

1. Introductie.....	3
2. Reikwijdte van het beleid.....	6
3. Ontwerp, overzicht en wijziging van het beleid .....	9
3.1. <i>Ontwerp en overzicht van dit beleid</i> .....	9
3.2. <i>Wijzigingen in het beleid</i> .....	10
3.3. <i>Remuneratiecommissie</i> .....	10
4. Beloning van risiconemers.....	11
4.1. <i>Algemene beschrijving</i> .....	11
4.2. <i>Vaste component</i> .....	11
4.2.1. <i>Criteria met betrekking tot de vaste component</i> .....	11
4.2.2. <i>Bepaling van de vaste component, Verantwoordelijke personen</i> .	12
4.3. <i>Variabele Component</i> .....	12
4.3.1. <i>Bonus</i> .....	12
4.3.2. <i>Bonus pool</i> .....	12
4.3.3. <i>Criteria met betrekking tot de bonus</i> .....	13
4.4. <i>Ontslagvergoeding</i> .....	15
5. Beloning van de controlefuncties .....	16
5.1. <i>Controlefuncties</i> .....	16
5.1.1. <i>Verantwoordelijke personen</i> .....	16
5.1.2. <i>Bonus</i> .....	16
6. Beloning van relevante personen .....	17
6.1. <i>Algemene beschrijving</i> .....	17
6.1.1. <i>Bonus</i> .....	17
7. Specifieke procedures met betrekking tot de variabele component en ontslagvergoeding.....	18
7.1.1. <i>Malus bevoegdheden</i> .....	18
7.1.2. <i>Claw-back bevoegdheden</i> .....	18
7.1.3. <i>Variabele Component</i> .....	19
7.1.4. <i>Ontslagvergoeding</i> .....	19
8. Bijlage I - Gedefinieerde termen .....	20
9. Bijlage II - Kwalificatie van personeelsleden .....	21
10. BIJLAGE III - Algemene beginselen van het beloningsbeleid.....	23



# 1. Introductie

- 1 De termen die worden gebruikt, maar die niet zijn gedefinieerd in (de hoofdtekst van) dit beloningsbeleid, inclusief de bijlagen (het **Beleid**), hebben de betekenis zoals uiteengezet in **Bijlage I**.
- 2 Dit beleid beschrijft het beleid en de procedures die zullen worden toegepast door Ostrica B.V. (**Ostrica**) bij het bepalen van de beloning van zijn Geïdentificeerde Werknemers en Relevante Personen. DEEL 7 is van toepassing op alle personeelsleden.
- 3 Dit beleid is opgesteld zodat Ostrica voldoet aan artikel 13 en Bijlage II van de AIFM Richtlijn, artikel 14, 14bis en 14 ter van de UCITS- richtlijn, artikel 23, eerste lid en 24, tiende lid 10 MiFiD II-richtlijn, artikel 27 van de Gedelegeerde verordening (EU 2017/565), hoofdstuk 1.7 van de Wet op het financieel toezicht (Wft) en de ESMA Richtsnoeren inzake beloningsbeleid AIFM en UCITS.
- 4 Dit beleid is opgesteld zodat Ostrica voldoet aan artikel 13 en Bijlage II van de AIFM Richtlijn, artikel 14, 14bis en 14 ter van de UCITS- richtlijn, artikel 23, eerste lid en 24, tiende lid 10 MiFiD II-richtlijn, artikel 27 van de Gedelegeerde verordening (EU 2017/565), hoofdstuk 1.7 van de Wet op het financieel toezicht (Wft) de SFDR en de ESMA Richtsnoeren inzake beloningsbeleid AIFM en UCITS.
- 5 Met het beleid heeft Ostrica een beheerst beloningsbeleid vastgesteld dat er onder meer voor zorg draagt dat die niet aanzet tot het nemen van extra of onverantwoorde risico's, waar onder duurzaamheidsrisico's, door het personeel. Door een beheerst beloningsbeleid waarbij eventuele bonussen beperkt zijn en alleen worden uitgekeerd wanneer medewerkers ook positief scoren op kwantitatieve criteria zoals klanttevredenheid of criteria als een goed beleggingsresultaat voor de klant, geeft Ostrica zich rekenschap van de positie die ze inneemt in de maatschappij en het belang van de klant.
- 6 Dit beleid bestaat uit de volgende onderdelen en bijlagen:
  - a) **DEEL 1:** Inleiding
  - b) **DEEL 2:** Reikwijdte van het beleid
  - c) **DEEL 3:** Ontwerp, overzicht en wijziging van het beleid
  - d) **DEEL 4:** Beloning van Risiconemers
  - e) **DEEL 5:** Beloning van de Controlefuncties
  - f) **DEEL 6:** Beloning van Relevante personen
  - g) **DEEL 7:** Specifieke procedures met betrekking tot variabele beloning



- h) **BIJLAGE I:** Gedefinieerde termen
- i) **BIJLAGE II:** Kwalificatie van personeelsleden
- j) **BIJLAGE III:** Algemene principes van het beloningsbeleid
- k) **BIJLAGE IV:** Overwegingen voor het niet instellen van een Remuneratiecommissie
- l) **BIJLAGE V:** Instellen en toewijzen van bonuspool
- m) **BIJLAGE VI:** Beoordelingscriteria

7 (de update van) Dit beleid wordt aan de werknemers van Ostrica verstrekt via mail. De actuele versie van dit beleid is beschikbaar op het Ostrica netwerk onder N:\Algemene Informatie\Documenten Ostrica\Beleidsstukken.

8 Het jaarverslag van Ostrica bevat:

- a) het totale bedrag van de Vergoeding voor het boekjaar, gesplitst in vaste en variabele component betaald door Ostrica aan haar medewerkers en het aantal begunstigen;
- b) het totale bedrag van de Vergoeding uitgesplitst naar categorieën van geïdentificeerde werknemers;
- c) een beschrijving van de manier waarop de beloning is berekend;
- d) de uitkomst van de in dit document bedoelde evaluaties, met inbegrip van eventuele onregelmatigheden die zich hebben voorgedaan;
- e) materiele wijzigingen in het vastgesteld beleid; en
- f) een beschrijving van dit beleid, met inbegrip van (i) het aantal werknemers waarvan de totale beloning 1 miljoen of meer bedraagt, inclusief de bedrijfseenheid waarvoor deze hoofdzakelijk werkzaam zijn, en (ii) jaarlijks bedrag van variabele beloning die aan de werknemers wordt uitbetaald.

9 Een beschrijving van dit beleid, zoals vermeld in dit document, wordt gepubliceerd op de website van Ostrica.



- 10 Aanvullende informatie met betrekking tot de beloningen wordt in overeenstemming met hoofdstuk 14.1 van de ICBE-richtlijn verstrekt via een periodieke bekendmaking in het jaarverslag van de ICBE. Ostrica past de vereisten inzake de openbaring van beloningen, in overeenstemming met paragraaf 163 van de ESMA Guidelines inzake beloningsbeleid proportioneel toe, rekening houdend met het aantal werknemers en het feit dat Ostrica relatief klein is en niet-complex. Bovendien is de beloningsstructuur van Ostrica (zoals beschreven in dit beleid) relatief eenvoudig en niet complex, en op dezelfde manier gestructureerd voor de Geïdentificeerde werknemers.

De volgende informatie zal door periodieke bekendmaking in het jaarverslag van de ICBE worden bekendgemaakt:

- a) De volgende informatie zal door periodieke bekendmaking in het jaarverslag van de beleggingsinstelling worden bekendgemaakt:
  - b) informatie over de koppeling tussen beloning en prestaties;
  - c) informatie over de criteria die worden gebruikt voor de prestatiemeting en risicoverevening;
  - d) informatie over de prestatiecriteria waarop het recht op aandelen, opties of de variabele component van de Beloning is gebaseerd; en
  - e) belangrijkste parameters en beweegredenen voor eventuele jaarlijkse bonusregeling en andere niet-geldelijke voordelen.
- 11 Wanneer een prospectus van een beleggingsinstelling wordt gepubliceerd, dan bevat het:
- a) een beschrijving van het actuele beleid van de beheerder, inclusief maar niet beperkt tot een beschrijving van de berekening van de beloning, de identiteit van personen die verantwoordelijk zijn voor de toekenning van beloning, inclusief samenstelling van de beloningscommissie, wanneer dergelijke commissie bestaat, dan wel;
  - b) een samenvatting van het beloningsbeleid en een mededeling dat een beschrijving van het actuele beloningsbeleid beschikbaar is via een website – inclusief de verwijzing naar die website, en dat op verzoek kosteloos een afschrift beschikbaar zal worden gesteld.



## 2. Reikwijdte van het beleid

- 1 Dit beleid wordt door Ostrica toegepast met betrekking tot het belonen van haar Geïdentificeerde werknemers en Relevante personen.
- 2 Welke functies binnen Ostrica worden gekwalificeerd als Geïdentificeerde werknemers en Relevante personen, en welke beloning als Vergoeding wordt beschouwd, wordt hieronder uiteengezet. In geval van wijzigingen in (de categorie) Geïdentificeerde werknemers, Relevante personen of Vergoedingen, zal dit beleid worden gewijzigd volgens de procedure zoals uiteengezet in dit document.

### 2.1. Geïdentificeerde werknemers

Ostrica heeft de volgende categorieën geïdentificeerd als Geïdentificeerde werknemer:

- c) leden van het Bestuur;
- d) senior management;
- e) controlefuncties;
- f) personeelsleden die verantwoordelijk zijn voor het beheer van de investeringen, administratie, marketing, human resources;
- g) andere risiconemers zoals: personeelsleden, van wie de professionele activiteiten – individueel of gezamenlijk, als leden van een groep, bijvoorbeeld een eenheid of een deel van een afdeling - materiele invloed kunnen hebben op het risicoprofiel van Ostrica of op de beleggingsinstellingen die zij beheert, inclusief personen die contracten kunnen aangaan en beslissingen nemen die de risicopositie van Ostrica of van een beleggingsinstelling die zij beheert, wezenlijk kan beïnvloeden. Voorbeeld van dergelijke personeelsleden zijn salespersoneel, individuele handelaren en specifieke handelskantoren.
- h) personeelsleden die zich niet in de bovengenoemde categorieën bevinden en die een totale beloning ontvangen die in hoogte vergelijkbaar is met die van het senior management en het Bestuur, en die een materiele impact hebben op het risicoprofiel van Ostrica of de beleggingsinstellingen die het beheert.
- i) personeelscategorieën van entiteit(en) waaraan activiteiten zijn gedelegeerd door Ostrica, van wie de activiteiten een materiele impact hebben op het risicoprofiel van de beleggingsinstellingen die Ostrica beheert, zoals nader uitgewerkt in het Uitbestedingbeleid.



## **2.2. Relevante Personen**

- 3 Relevante Personen zijn medewerkers die direct of indirect impact hebben op de door Ostrica aangeboden of aanverwante diensten en nevendiensten, waaronder:
- personen die op de klant gericht Frontoffice-personeel zijn;
  - verkoopmedewerkers; en/of
  - andere personeelsleden die indirect betrokken zijn bij het verstrekken van beleggings- en/of nevendiensten waarvan de beloning mogelijk ongepaste prikkels geeft om tegen de belangen van hun cliënten op te treden.
- 4 Dit omvat personen die toezicht houden op het verkoopteam (zoals lijnmanagers) die mogelijk worden gestimuleerd om verkooppersoneel onder druk te zetten, of financiële analisten waarvan de literatuur door verkooppersoneel kan worden gebruikt om klanten ertoe aan te zetten om investeringsbeslissingen te nemen. Personen die betrokken zijn bij klachtafhandeling, schadeafhandeling, klantbehoud en productontwerp en -ontwikkeling zijn andere voorbeelden van "Relevante personen".

## **2.3. Kwalificatie van personeel**

- 5 Alle functies binnen Ostrica staan vermeld in Bijlage II, inclusief de overwegingen om de functie wel of niet als Geïdentificeerde medewerker of Relevante persoon aan te merken.
- 6 Compliance houdt een lijst bij van personeelsleden die binnen Ostrica beschouwd worden als Geïdentificeerde medewerkers of Relevante personen, zoals vermeld in Bijlage II, en actualiseert deze lijst indien nodig, in opdracht van het Bestuur.

## **2.4. Beloning**

- 7 Met uitzondering van de betalingen beschreven in dit document, zal Ostrica dit beleid toepassen op alle soorten voordelen of betalingen betaald door Ostrica aan of ten behoeve van Geïdentificeerde medewerkers, in ruil voor hun professionele diensten.
- 8 Momenteel kent Ostrica de volgende beloningen toe aan Geïdentificeerde werknemers die onder de reikwijdte van dit beleid vallen:
- (a) vaste beloning;
  - (b) een mogelijke variabele beloning.



- 9 De beloningen zullen de volgende soorten betalingen en/of voordelen uitsluiten:
- (a) elke rechtstreekse betaling door de beleggingsinstelling aan het personeel die bestaat uit een pro rata rendement op elke investering die het personeel in de beleggingsinstelling heeft gedaan, op voorwaarde dat deze investering een feitelijke uitkering door het personeel is; en
  - (b) eventuele aanvullende betalingen of voordelen die deel uitmaken van een algemeen, niet-discretionair Ostrica-breed beloningsbeleid en die geen stimulerende effecten vormen in termen van risico-aanname.





### 3. Ontwerp, overzicht en wijziging van het beleid

#### 3.1. *Ontwerp en overzicht van dit beleid*

- 1 Het Bestuur is verantwoordelijk voor:
  - (a) het ontwerp van dit Beleid;
  - (b) het periodiek monitoren van de uitvoering van dit Beleid; en
  - (c) toezien op de implementatie van dit Beleid.
- 2 Compliance beoordeelt jaarlijks, na de vaststelling (aan het einde van het jaar) van de Geïdentificeerde werknemers of op een ander tijdstip dat door Compliance geschikt wordt geacht of:
  - (a) dit beleid naar behoren functioneert, rekening houdend met de algemene beginselen die zijn uiteengezet in **Bijlage III**;
  - (b) toegekende beloningen aan de Geïdentificeerde werknemers in het betreffende jaar in overeenstemming zijn met dit Beleid.
- 3 Ten behoeve van haar beoordeling, zoals uiteengezet in dit document kan Compliance naar eigen inzicht:
  - (a) externe juridische adviseurs inschakelen om bij te dragen aan de toetsing van dit Beleid aan de algemene beginselen zoals uiteengezet in **Bijlage III**;
  - (b) verzoeken indienen bij Risk of andere afdelingen binnen Ostrica om te beoordelen hoe de beloningen het risicobeheer beïnvloeden;
  - (c) besluiten om een externe consultant in te schakelen om te helpen bij de beoordeling.
- 4 Voor het uitvoeren van de beoordeling vermeld in dit document, moet het Bestuur een specificatie van de beloning(en) die wordt toegekend aan de Geïdentificeerde medewerkers overleggen, en andere informatie of toegang tot personeelsdossiers binnen de organisatie van Ostrica verlenen.
- 5 Resultaten van de beoordeling, en indien van toepassing de vervolgacties worden gerapporteerd aan het Bestuur. Indien een beoordeling conform dit reglement een wijziging van dit Beleid noodzakelijk acht, dan wordt dit Beleid gewijzigd.



### **3.2. Wijzigingen in het beleid**

- 6 Wijzigingen in dit beleid worden voorgesteld door Compliance en goedgekeurd door het Bestuur. Indien de wijzigingen betrekking hebben op beloning van leden van het Bestuur, dan worden deze wijzigingen voorgesteld door het Bestuur en vastgesteld door de Algemene Vergadering.
- 7 Ten aanzien van voorgestelde materiele wijzigingen in DEEL 4, 5 en/of DEEL 6 van dit beleid, vraagt het bestuur om advies van Risk en/of Finance over de wijze waarop de wijziging van invloed is op de werking van het risicobeheer. Daarnaast kan het Bestuur advies inwinnen van externe juridische adviseur over de vraag of de wijziging(en) in overeenstemming is met de Remuneratieregels en wettelijke voorschriften, beleidsregels en richtlijnen die van toepassing zijn op Ostrica.

### **3.3. Remuneratiecommissie**

- 8 Gezien de beperkte omvang, interne organisatie, aard, reikwijdte en complexiteit van haar activiteiten, meent Ostrica dat het op dit moment niet evenredig zou zijn om een Remuneratiecommissie te hebben. De redenen om geen remuneratiecommissie in te stellen zijn uiteengezet in **Bijlage IV**.
- 9 Bij de jaarlijkse beoordeling van het beloningsbeleid, zoals uiteengezet in dit document beoordeelt Compliance ook of het nodig is om een Remuneratiecommissie in te stellen.



## 4. Beloning van risiconemers

### 4.1. Algemene beschrijving

- 10 De beloning van Risiconemers is expliciet gestructureerd om een gezond en effectief risicobeheer te bevorderen dat noch het nemen van risico's (waaronder duurzaamheidsrisico's) aanmoedigt, wat niet strookt met het risicoprofiel, regels of instrumenten van oprichting van de beleggingsinstellingen die Ostrica beheert, noch de naleving van de plicht van Ostrica schaadt om te handelen in het beste belang van de beleggingsinstellingen. De beloning bestaat uit zowel een vaste als mogelijke variabele component.
- 11 Het beleid en procedures met betrekking tot de vaste en variabele component van de beloning van Risiconemers worden hieronder uiteengezet.

### 4.2. Vaste component

- 12 De vaste component bestaat uit:
- (a) Een basissalaris, inclusief 8% vakantiegeld;
  - (b) Een toegezegde bijdrageregeling (pensioenbijdrage en woon-werkverkeer bijdrage);
  - (c) Een korting op de tarieven die door Ostrica worden toegepast in verband met beleggingen van medewerkers in de door haar beheerde beleggingsinstellingen;
  - (d) Een 13e maand:
    - Bij medewerkers met een arbeidsovereenkomst getekend na 1 mei 2022;
    - Bij medewerkers met arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd;

#### 4.2.1. Criteria met betrekking tot de vaste component

- 13 Bij het bepalen van de vaste component van Risiconemers worden de volgende principes toegepast:
- (a) er is een juiste balans tussen de vaste en variabele component, waar de vaste component voldoende hoog moet zijn om geheel geen variabele beloning toe te kennen;
  - (b) de vaste component is voldoende hoog om de professionele diensten die door de Risiconemer worden verleend, te vergoeden, in overeenstemming met:
    - (a) opleidingsniveau;
    - (b) mate van anciënniteit;



- (c) het vereiste niveau van deskundigheid en vaardigheden;
- (d) de beperkingen en werkervaringen;
- (e) relevante bedrijfsleven en regio.

#### 4.2.2. *Bepaling van de vaste component, Verantwoordelijke personen*

- 14 Het bedrag van de vaste component zal worden bepaald bij aanvang van het dienstverband of een andere toepasselijke contractuele relatie, en (indien van toepassing) daarna in het geval van een wijziging, rekening houdend met de criteria uiteengezet in dit document.
- 15 Voor Risiconemers die lid zijn van het Bestuur dient de vaste component en alle wijzigingen daarmee verband houdende vastgesteld te worden door de Algemene Vergadering. Voor andere Risiconemers wordt de vaste beloning en eventuele wijzigingen daarvan door het Bestuur op advies van HR vastgesteld.

### 4.3. **Variabele Component**

- 16 De variabele component van beloning van Risiconemers kan bestaan uit:
- Jaarlijkse contante bonus (de **Bonus**) en/of uit participaties van de beheerde beleggingen.

#### 4.3.1. *Bonus*

- 17 De bonus bestaat uit een discretionaire jaarlijkse contante betaling of in participaties van de beheerde beleggingen (boven een vastgesteld bedrag) en is bedoeld om interne Risiconemers te belonen voor individuele prestaties en prestaties in het algemeen.

#### 4.3.2. *Bonus pool*

- 18 Ostrica budgetteert een bonuspool (het bedrag dat beschikbaar is voor bonussen van de interne personeelsleden van Ostrica) waarvan bonussen naar verwachting zullen worden betaald. De richtlijnen die in aanmerking worden genomen bij het budgetteren van de bonuspool worden uiteengezet in **Bijlage V**.
- 19 Het feit dat Ostrica is of dreigt niet in staat te zijn om een gezonde financiële situatie te handhaven, zal aanleiding zijn voor onder meer het verminderen van de bonuspool voor dat jaar.
- 20 De bonuspool wordt bepaald door een reservering van 2% van de brutowinst te maken, rekening houdend met huidige en/of toekomstige risico's, dan wel op enig andere wijze ter discretie van het Bestuur.
- 21 Verslagen van de beslissing(en) tot vaststelling van de totale variabele beloningen worden door de afdeling Finance Control bijgehouden.



#### 4.3.3. Criteria met betrekking tot de bonus

22 Het beleid en procedures die Ostrica zal toepassen met betrekking tot het bepalen van de bonus voor de Risiconemers worden hieronder uiteengezet:

- (a) Prestatiebeoordelingscriteria: het totale bedrag van de bonus van een Risiconemer is gebaseerd op een combinatie van de beoordeling van de prestaties van de individuele Risiconemer en van de betrokken bedrijfseenheid of beleggingsinstelling, hun risico's en de algemene resultaten van Ostrica. Voor elke Risiconemer worden individuele prestatiebeoordelingscriteria vastgesteld om het recht op een bonus te bepalen. De criteria voor prestatiebeoordeling zijn minstens voor 50% kwalitatief. Voor controlefuncties zijn de beoordelingscriteria volledig kwalitatief.
- (b) De criteria voor prestatiebeoordeling worden gegeven in het beoordelingsformulier en worden bekendgemaakt aan de relevante persoon. Richtlijnen waarmee rekening wordt gehouden bij het stellen van deze criteria, waaronder prestatie- en risicometing, worden uiteengezet in Bijlage VI.
- (c) Opbouwperiode: het recht op een bonus wordt jaarlijks gemeten, in vergelijking met het voorgaande jaar.
- (d) Toekenningsprocedure: het recht op een bonus voor een bepaald jaar wordt vastgesteld op basis van een beoordeling of aan de prestatiebeoordelingscriteria is voldaan, op discretionaire basis. Bonussen worden besproken met en beoordeeld door het Bestuur en HR. De vaststelling van de bonus zal worden gedocumenteerd en vastgelegd.
- (e) Betaalproces: van een bonus die hoger is dan 60% van het bruto vaste jaarsalaris wordt slechts 60% aan het einde van de opbouwperiode uitbetaald, op voorwaarde dat de financiële prestaties in overeenstemming zijn met de verwachtingen. 40% van de bonus wordt uitgesteld over een periode van ten minste drie jaar. De bonus wordt niet sneller uitbetaald dan op pro-rata basis. Uitbetaling vindt niet vaker plaats dan op jaarbasis. Dit betaalproces is alleen van toepassing op de interne medewerkers. De bonus, inclusief het uitgestelde deel, wordt alleen uitbetaald of geleverd als deze in overeenstemming is met de financiële situatie van Ostrica en de prestaties van de bedrijfseenheid, beleggingsinstelling en betrokken persoon. Alvorens het uitgestelde deel van de bonus uit te betalen, zal Ostrica een beoordeling van prestaties uitvoeren en, indien nodig, een risicoverevening vereisen om de bonus af te stemmen op fouten in de prestatie- en risicobeoordelingen die zijn verschenen sinds de relevante persoon de bonus kreeg.



- (f) Risico correctie: het Bestuur houdt op basis van haar strategische beleid en (periodieke) budgettering rekening met allerlei relevante soorten huidige en toekomstige risico's bij de vaststelling van de hoogte van de bonus pool.
  - (g) Gezonde financiële situatie: het feit dat Ostrica niet in een goede financiële situatie verkeert of dreigt te worden, zal aanleiding zijn voor, onder andere, de toepassing van maatregelen voor prestatieaanpassing (dat wil zeggen Malus of Clawback) in dat begrotingsjaar.
- 23 Ostrica past niet de vereiste toe dat een aanzienlijk deel, en in elk geval minstens 50% van de bonus bestaat uit instrumenten (eenheden van de betreffende beleggingsinstelling, equivalente eigendomsbelangen of aan aandelen gekoppelde instrumenten of gelijkwaardige niet-contante instrumenten met even effectieve prikkels). Dit is gebaseerd op het proportionaliteitsbeginsel, rekening houdend met het feit dat het aantal werknemers en Ostrica relatief klein is en niet-complexe activiteiten uitvoert. Bovendien is de beloningsstructuur van Ostrica (zoals beschreven in dit Beleid) relatief eenvoudig en niet-complex en op dezelfde manier gestructureerd voor Geïdentificeerde medewerkers. Ten slotte wordt het aanmoedigen van het nemen van risico's, dat niet strookt met het risicoprofiel, regels of instrumenten van de beleggingsinstelling, gemitigeerd door middel van het uitbetalingsproces zoals beschreven in dit document.
- 24 De bonuspool voor een bepaald jaar wordt voorgesteld door de CFO van Ostrica als onderdeel van het businessplan en goedgekeurd door het Bestuur.
- 25 Met betrekking tot Risiconemers die tevens lid van het Bestuur zijn, wordt het toekenningsproces volgend op de opbouwperiode uitgevoerd door de Algemene Vergadering. Voor andere Risiconemers wordt het toekenningsproces na de uitbouwperiode door het Bestuur bepaald.
- 26 De criteria voor prestatiebeoordeling zijn als volgt:
- (a) voor zover de prestatiebeoordelingscriteria betrekking hebben op de prestaties van groepsmaatschappijen en bedrijfseenheden, wordt deze vastgesteld door Algemene Vergadering voor leden van het Bestuur en voor andere Risiconemers, op basis van de bedrijfsplannen en advies van HR.
  - (b) voor zover de prestatiebeoordelingscriteria betrekking hebben op de prestaties van de betrokken persoon, wordt het toekenningsproces volgend op de opbouwperiode uitgevoerd door de Algemene Vergadering. Voor andere Risiconemers wordt het toekenningsproces na de uitbouwperiode door het Bestuur bepaald.



#### **4.4. Ontslagvergoeding**

- 27 Betalingen met betrekking tot vroegtijdige beëindiging van een arbeidscontract met een Geïdentificeerde medewerker weerspiegelen de prestaties die in de loop van de tijd zijn behaald en zijn zo ontworpen dat falen niet wordt beloond.



## 5. Beloning van de controlefuncties

### 5.1. Controlefuncties

- 1 De beloning van Controlefuncties bestaat uit een (i) vaste component en mogelijk een (ii) variabele component, bestaande uit een bonus. De richtlijnen en procedures van DEEL 4 zijn ook van overeenkomstige toepassing, met inachtneming van het specifieke beleid en procedures die hieronder worden uiteengezet.

#### 5.1.1. Verantwoordelijke personen

- 2 Elke beloning, zowel de vaste component als variabele component van de Controlefunctie wordt vastgesteld door het Bestuur.

#### 5.1.2. Bonus

- 3 In afwijking van **Bijlage VI** moeten de prestatiebeoordelingscriteria voor de bonus van de Controlefunctie voldoen aan de onderstaande richtlijnen:
  - a) de criteria moeten gebaseerd zijn op functiedoelstellingen (verwezenlijking van de doelstellingen in verband met hun functies);
  - b) de criteria mogen niet uitsluitend gebaseerd zijn op Ostrica-breed prestatiecriteria; noch op financiële criteria;
  - c) de criteria moeten gebaseerd zijn op de prestaties zoals beoordeeld in de jaarlijkse en half jaarevaluatie en het persoonlijke ontwikkelingsplan.





## 6. Beloning van relevante personen

### 6.1. Algemene beschrijving

- 1 De beloning van Relevante personen is expliciet gestructureerd om een effectieve beheersing van belangenconflicten en gedragsrisico's te realiseren, om ervoor te zorgen dat de belangen van cliënten niet worden geschaad en ook niet aanzet tot het nemen van duurzaamheidsrisico's. De beloning bestaat uit een vaste en mogelijk een variabele component.
- 2 Ostrica zal geen enkele regeling treffen in de vorm van beloningen, verkoopdoelstellingen die een stimulans zouden kunnen zijn voor haar werknemers om een bepaald financieel instrument aan te bieden die niet voldoet aan de behoeften van de cliënt.
- 3 De richtlijnen en procedures van DEEL 4 zijn van overeenkomstige toepassing, behoudens het specifieke beleid en de procedures die hieronder worden uiteengezet.
- 4 Wanneer een Relevant persoon ook gekwalificeerd is als Geïdentificeerde medewerker, dan prevaleren de richtlijnen en procedures van DEEL 4 boven het specifieke beleid en de procedures zoals hieronder uiteengezet.

#### 6.1.1. Bonus

- 5 In afwijking van dit document is het volgende van toepassing op de opbouwperiode en het uitbetalingsproces:
  - a) Opbouwperiode: bij de afspraak dat externe partij naast een leadvergoeding en/of relatiebeheervergoeding, een bonus ontvangt, dan wordt het recht op een dergelijke vergoeding driemaandelijks gemeten met betrekking tot het voorgaand kwartaal.
  - b) Betaalproces: de bonus wordt aan het einde van de opbouwperiode in contanten uitbetaald, op voorwaarde dat de financiële prestaties in overeenstemming zijn met de verwachtingen.



## 7. Specifieke procedures met betrekking tot de variabele component en ontslagvergoeding

1 Deze paragraaf is van toepassing op de variabele component en de ontslagvergoeding die door Ostrica aan werknemers wordt toegekend, en is bedoeld om Hoofdstuk 1.7 van de Wet op het financieel toezicht uit voeren, voor zover dit niet reeds in de overige bepalingen van dit Beleid is behandeld.

### 7.1.1. Malus bevoegdheden

2 Ostrica heeft de bevoegdheid om de variabele component dat aan een werknemer wordt toegekend, af te stellen op een passend niveau wanneer:

- a) toekenning van de variabele component onaanvaardbaar zou zijn volgens de normen van redelijkheid en billijkheid;
- b) de werknemer normen heeft overtreden met betrekking tot bekwaamheid of correct gedrag; of
- c) de werknemer verantwoordelijk is geweest voor handelingen die hebben geleid tot een ernstige verslechtering van de financiële positie van Ostrica.

3 Met bovengenoemde redenen heeft Ostrica ook de bevoegdheid om reeds toegekende maar nog niet uitbetaalde delen van de variabele beloning te laten vervallen.

4 De in dit document genoemde bevoegdheid zal worden uitgeoefend door de afdeling die de variabele component bepaald voor de werknemer tegen wie de malus bevoegdheid wordt uitgeoefend.

### 7.1.2. Claw-back bevoegdheden

5 Ostrica heeft de bevoegdheid om de variabele component dat aan een werknemer wordt toegekend geheel of gedeeltelijk terug te vorderen wanneer:

- a) de werknemer de passende normen met betrekking tot bekwaamheid of correct gedrag heeft overtreden;
- b) de werknemer verantwoordelijk is geweest voor handelingen die hebben geleid tot een ernstige verslechtering van de financiële positie van Ostrica;
- c) de variabele component is toegekend op basis van valse informatie over de vervulling van de prestatiecriteria of de omstandigheden waaronder de toekenning van de variabele component afhankelijk was.

6 De in dit document genoemde bevoegdheid zal worden uitgeoefend door de afdeling die de variabele component bepaald voor de werknemer tegen wie de claw-back bevoegdheid wordt uitgeoefend.



### 7.1.3. Variabele Component

- 7 Ostrica past een juiste balans van de vaste en variabele component toe bij het belonen van alle interne werknemers.
- 8 Elk variabele component van de beloning van een werknemer die niet als Geïdentificeerd werknemer of als Relevant persoon kwalificeert, wordt door Ostrica bepaald en houdt rekening met, waar redelijk en relevant, de richtlijnen en principes die in dit document zijn uiteengezet met betrekking tot genoemde werknemers en personen.
- 9 Ostrica kent geen gegarandeerde variabele component toe aan haar werknemers.
- 10 In afwijking van dit document kan Ostrica een gegarandeerde variabele component wel toekennen, als aan de volgende voorwaarden is voldaan:
- a) de gegarandeerde variabele component wordt toegekend in verband met het aannemen van nieuw personeel;
  - b) de toekenning is beperkt tot het eerste jaar van indiensttreding; en
  - c) Ostrica heeft een gezonde en sterke kapitaalbasis.

### 7.1.4. Ontslagvergoeding

- 11 Ostrica kent geen ontslagvergoeding toe in elk van de volgende situaties:
- a) wanneer een werknemer vrijwillig ontslag neemt, tenzij dit het gevolg is van een ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Ostrica;
  - b) wanneer sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door de werknemer bij het vervullen van zijn of haar functie;
  - c) wanneer Ostrica tekortschiet en de ontslagnemende persoon lid is van het Bestuur.
- 12 Ostrica kent geen ontslagvergoedingen toe aan leden van het Bestuur die meer bedragen dan 100% van de jaarlijkse vaste component.



## Bijlage I - Gedefinieerde termen

In dit beleid hebben de hieronder opgenomen termen de volgende betekenis:

<b>Algemene vergadering</b>	algemene aandeelhoudersvergadering van Ostrica
<b>Beloningsregels</b>	hebben de betekenis zoals uiteengezet in dit document
<b>Bestuur</b>	Raad van Bestuur van Ostrica
<b>Betaling</b>	geldelijke betalingen of voordelen, zoals contanten, aandelen, opties, annulering van leningen bij ontslag, pensioenbijdrage
<b>Bonus</b>	heeft de betekenis die eraan wordt gegeven in dit document
<b>Controlefuncties</b>	personeel (anders dan senior management) verantwoordelijk voor risicobeheer, compliance, interne audit en/of soortgelijke functies bij Ostrica
<b>Geïdentificeerde medewerker</b>	heeft de betekenis die eraan wordt gegeven in dit document
<b>Leden van de Raad</b>	de leden van het Bestuur van Ostrica
<b>MiFID II</b>	betekent richtlijn 2014/65/EU
<b>MiFID-richtlijn</b>	betekent Richtlijn Beloningsbeleid en praktijken (ESMA/2013/606);
<b>Ostrica</b>	Ostrica B.V.
<b>Relevante persoon</b>	heeft de betekenis die eraan wordt gegeven in dit document
<b>Risiconemers</b>	betekent geïdentificeerde werknemers, anders dan die in de controlefunctie
<b>Variabele component</b>	betalingen of voordelen afhankelijk van prestaties of, in bepaalde gevallen, andere criteria
<b>Vaste component</b>	betalingen of voordelen, waar geen rekening wordt gehouden met prestatiecriteria, inclusief basissalaris
<b>Verder Besluit</b>	Nadere regeling gedragstoezicht financiële ondernemingen Wft
<b>Vergoeding</b>	heeft de betekenis zoals uiteengezet in dit document
<b>Voordeel</b>	niet (direct) geldelijke voordelen, zoals kortingen op secundaire arbeidsvoorwaarden of speciale toeslagen voor auto's, mobiele telefoons, etc.
<b>Werknemers</b>	alle werknemers van Ostrica, of andere personen die werken onder de verantwoordelijkheid en leiding van Ostrica, inclusief leden van het Bestuur
<b>Wft</b>	Wet op het Financieel toezicht



## Bijlage II - Kwalificatie van personeelsleden

CATEGORIE VAN GEIDENTIFICEERDE WERKNEMERS	REDEKENEN VOOR KWALIFICATIE ALS GEIDENTIFICEERDE WERKNEMER
<b>RISICONEMERS</b>	
Leden van het Bestuur	Het bestuur, dat bestaat uit de CEO/CIO en COO/CFO is uiteindelijk verantwoordelijk voor het dagelijks bestuur van Ostrica en daarom hebben de beslissingen die zij nemen een aanzienlijke invloed op de resultaten van Ostrica en/of de balans.
Senior Management (Portfolio, Trade, IT, Relatiebeheer)	Senior management draagt bij en voert het dagelijks beleid uit van de directie, en heeft daarmee een materiele invloed op het risicoprofiel van Ostrica en de beleggingsinstellingen die deze beheert.
Portfolio Management	Portfoliomanagement faciliteert in het behalen van de strategische doelstellingen, en kan daarom materiele impact hebben op het risicoprofiel van Ostrica.
<b>CONTROLEFUNCTIES</b>	
Compliance	Compliance is verantwoordelijk voor de naleving van de wet- en regelgeving, en is van grote invloed op het risicoprofiel van Ostrica en de beleggingsinstellingen die deze beheert.
Finance	Finance is verantwoordelijk voor de interne audit en is van grote invloed op het risicoprofiel van Ostrica en de beleggingsinstellingen die deze beheert.
Risk	Risk is verantwoordelijk voor het risicomangement en is van grote invloed op het risicoprofiel van Ostrica en de beleggingsinstellingen die deze beheert.
<b>CATEGORIE VAN RELEVANTE PERSONEN</b>	
Front Office	Front-office heeft direct klantcontact en heeft daarmee, direct of indirect invloed op het zakelijk beeld van Ostrica en daarmee op het risicoprofiel.



Client Service Desk	Client Service Desk voert de beleggingsdienstverlening uit en heeft daarmee invloed op het risicoprofiel van Ostrica en de beleggingsinstellingen die het beheert.
Sales & Relatiebeheer	Sales en relatiebeheer vertegenwoordigen, adviseren en onderhouden relatie met cliënten, daarmee hebben zij materiele impact op het risicoprofiel van Ostrica en op de beleggingsinstellingen die het beheert.
Externe belanghebbende	Personen aan wie activiteiten zijn uitbesteed, welke activiteiten (acquisitie en relatiebeheer) een materiele impact kunnen hebben op het risicoprofiel van Ostrica en de beleggingsinstellingen die het beheert.
Researcher	Personen die betrokken zijn bij de productontwerp en productontwikkeling, die direct of indirect invloed hebben op de investeringsbeslissingen van cliënten en daarmee op het risicoprofiel van Ostrica.
Fund Operations	Fund Operations is verantwoordelijk voor de interne controle van transacties, opzetten van en rapporteren van analyses, en kan daarom van grote invloed zijn op het risicoprofiel van Ostrica.

<b>CATEGORIE VAN ANDERE PERSONEN</b>	<b>REDENEN VOOR KWALIFICATIE ALS ANDERE PERSOON</b>
IT, Marketing, Human Resources	Alle personen die niet kwalificeren als geïdentificeerde medewerkers of relevante personen.



## **BIJLAGE III - Algemene beginselen van het beloningsbeleid**

### *(a) Beloningsregels*

Het beleid en de toegekende beloning voldoen aan de beloningsregels. Kort gezegd betekent dit dat aan de volgende principes moet worden voldaan.

### *(b) Degelijk en effectief risicobeheer*

De beloning moet:

- ❖ consistent zijn met en bevorderen van gezond en effectief risicobeheer;
- ❖ afstemming aan moedigen van de risico's die het personeel neemt met die van de beleggingsinstellingen die het beheert, de beleggers van de beleggingsinstelling, en van Ostrica zelf, en niet het nemen van risico's aan te moedigen die onverenigbaar zijn met het risicoprofiel, de regels of instrumenten voor de oprichting van de beleggingsinstelling die het beheert; en
- ❖ in lijn liggen met de bedrijfsstrategie, doelstellingen, waarden en belangen van Ostrica en de beleggingsinstellingen die het beheert, of de beleggers in dergelijke beleggingsinstellingen, en maatregelen omvatten om belangenconflicten te voorkomen.

### *(c) Controlefuncties*

De beloning van Controlefuncties moet:

- ❖ Ostrica voor deze functies toestaan om gekwalificeerde en ervaren personeelsleden in dienst te nemen;
- ❖ geen afbreuk doen aan hun onafhankelijkheid of belangenconflicten veroorzaken bij de uitvoering van hun taken.

### *(d) Evenredigheid*

Ostrica voldoet op enigerlei wijze aan de Beloningsregels en voor zover passend bij haar omvang, interne organisatie en de aard, omvang en complexiteit van haar activiteiten.

### *(e) Geen omzeiling*

De variabele component wordt niet uitbetaald via voertuigen en er worden geen methoden gebruikt om de vergoedingsregels kunstmatig te ontwijken.



(f) *Geen afdekking*

Het is personeelsleden verboden om het risico van een neerwaartse aanpassing van het beloningsbeleid in te dekken (bijvoorbeeld door middel van een derivaat of een verzekeringscontract met een derde partij).





## **BIJLAGE IV - Overwegingen voor het niet instellen van een remuneratiecommissie**

De volgende overwegingen vormen de basis voor Ostrica om geen remuneratiecommissie in te stellen:

- Ostrica heeft momenteel geen Raad van Commissarissen.
- Het aantal medewerkers van Ostrica is relatief klein en de organisatie is relatief klein en niet-complex. Bovendien is de beloningsstructuur van Ostrica (zoals beschreven in dit beleid) relatief eenvoudig en niet-complex en is deze op dezelfde manier gestructureerd voor haar Geïdentificeerde medewerkers.
- De leden van het Bestuur hebben, gezien hun achtergrond voldoende expertise en professionele ervaring met betrekking tot risicobeheer- en controleactiviteiten, inclusief die van het mechanisme voor het afstemmen van de beloningsstructuur op de risico- en kapitaalprofielen van Ostrica.



## BIJLAGE V - Instellen en toewijzen van bonuspool

Ostrica houdt, bij het bepalen van de bonuspool van een bepaald jaar, rekening met de volgende richtlijnen:

- Ostrica zorgt ervoor dat haar financiële positie niet nadelig wordt beïnvloed door de totale pool van variabele beloningen die voor dat jaar zal worden toegekend aan interne medewerkers. Het feit dat Ostrica is of dreigt niet in staat te zijn om een gezonde financiële positie te handhaven, zou een aanleiding moeten zijn voor het verminderen van de variabele beloningen voor dat jaar.
- Bij het meten van de winstgevendheid van Ostrica en haar bedrijfseenheden, alsook van de beleggingsinstellingen die het beheert om de bonuspool te bepalen, baseert Ostrica haar waardering op de netto-inkomsten, waarbij alle directe en indirecte kosten in verband met haar activiteiten zijn opgenomen, waarbij de volgende kosten niet mogen worden uitgesloten: IT-kosten, onderzoekskosten, juridische kosten, marketingkosten, kosten voor operationele uitbreiding of upgradering en kosten voor uitbesteding.
- Ostrica zal ook het volledige scala van huidige en potentiële (onverwachte) risico's in verband met de ondernomen activiteiten in aanmerking nemen.



## BIJLAGE VI - Prestatiebeoordelingscriteria

Bij het vaststellen van de prestatiebeoordelingscriteria voor individuele personeelsleden, zal Ostrica rekening houden met de volgende criteria:

### (a) *Verband met besluitvorming*

Prestatiecriteria omvatten haalbare doelstellingen en maatregelen waarop personeelsleden enige directe invloed hebben.

### (b) *Kwalitatieve en kwantitatieve metingen*

Ostrica moet zowel kwantitatieve (financiële) als kwalitatieve (niet-financiële) criteria gebruiken voor het beoordelen van individuele prestaties.

- Ten minste 50% van de variabele component is gebaseerd op niet-financiële criteria.
- De juiste combinatie van kwantitatieve en kwalitatieve criteria moet afhangen van de taken en verantwoordelijkheden van het personeelslid.
- De kwantitatieve en kwalitatieve criteria en het evenwicht daartussen kunnen worden gespecificeerd en gedocumenteerd voor elk niveau en elke categorie personeel.
- Voorbeelden van kwalitatieve (niet-financiële) maatregelen die door Ostrica kunnen worden gebruikt, zijn het behalen van strategische doelen, tevredenheid van investeerders, naleving van het risicomanagementbeleid, naleving van interne en externe regels, naleving van de mandaten, leiderschap, management, teamwerk, creativiteit, motivatie en samenwerking met businessunits van andere en met Controlefuncties. Dergelijke vastgestelde kwalitatieve criteria kunnen steunen op de naleving van risicobeheersingsmaatregelen, zoals limieten en auditresultaten.
- Kwantitatieve maatregelen moeten een periode bestrijken die lang genoeg is om het risico van het handelen van het personeelslid goed te kunnen bepalen.
- Bij de beoordeling hebben negatieve niet-financiële prestaties, met name onethische of niet-conform gedragingen, voorrang boven eventuele financiële prestaties en zouden de bonus van het personeelslid moeten verminderen.

### (c) *Beoordelingscriteria voor prestaties van Externe Relevante personen*



Met betrekking tot externe relevante personen omvatten de criteria voor prestatiebeoordeling onder meer:

- Het indienen van een jaarplan voor acquisities van prospects en de kwaliteit daarvan;
- Het indienen van een (jaar)plan voor relatiebeheer en de kwaliteit daarvan;
- De ontvangst van een ondertekende overeenkomst voor gegevensverwerking;
- De levering van belangrijke informatie in SCOPE, het CRM-systeem van Ostrica op een correcte en tijdige manier;
- Het indienen van uitgebreide gespreksverslagen, notities en evaluaties van klanten aan het verkoopteam van Ostrica;
- Het verschaffen van inzicht in potentiële prospect die de Relevante persoon target;
- De (telefonische) deelname aan regulieren vergaderingen van Ostrica;
- Het juiste gebruik en de levering van marketing materiaal, bijvoorbeeld tijdens commerciële bijeenkomsten en het visitekaartje verstrekt door Ostrica in het contact met cliënten;
- Waarborgen dat prospects en/of cliënten de door Ostrica verstrekte risicoprofielformulieren op een correcte manier invullen en periodiek controleren;
- Voldoen aan de aanwijzingen en instructies van Ostrica die noodzakelijk zijn voor Ostrica om te voldoen aan de toepasselijke wet- en regelgeving;
- Prospects informeren dat de Relevante persoon werkt onder verantwoordelijkheid van en in naam van Ostrica;
- Ostrica onverwijld schriftelijk of per e-mail op de hoogte brengen van het voornemen om activiteiten voor andere partijen uit te voeren;
- Ostrica onverwijld schriftelijk of per e-mail op de hoogte brengen van elke communicatie door relevante autoriteit, waaronder de AFM, met betrekking tot (potentiële) niet-naleving van toepasselijke wet- en regelgeving;
- Binnen een kalendermaand na het einde van een kalenderjaar een ondertekende "Letter of Representation" overhandigen aan Ostrica.

