

## **SAMENVATTING BELONINGSBELEID 2018**

---

asn  beleggingsfondsen

Dit document heeft als doel informatie rondom beloning, zoals door ASN Beleggingsinstellingen Beheer (hierna: ABB) is toegepast, te verantwoorden op een begrijpelijke wijze en voor iedereen toegankelijk. Jaarlijks wordt dit document door ABB gepresenteerd na afronding van de voorgaande verslagperiode.

## **1 DOEL VAN HET BELONINGSBELEID**

In lijn met haar missie stelt ABB bij de uitvoering van haar activiteiten, betrouwbaarheid en integriteit van de dienstverlening en het belang van de beleggers centraal. ABB streeft met het aanbieden van haar dienstverlening naar een optimaal rendement voor de beleggers. Daarom hanteert ABB een passend beloningsbeleid dat bijdraagt aan deze ambitie en leidt tot enerzijds het waarborgen van de continuïteit van de bedrijfsvoering en anderzijds bijdraagt aan zingeving, adequate opleiding en de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers van ABB. De beloning van de medewerkers van ABB sluit daarop aan en is uitlegbaar aan de beleggers en de maatschappij.

## **2 TOEPASSELIJKHEID WET- EN REGELGEVING**

ABB onderkent dat zij een zelfstandige verplichting heeft om te voldoen aan de (wettelijke) vereisten inzake beloning, die op haar als beheerder van de beleggingsinstelling van toepassing zijn. Aangezien het beloningsbeleid van de Volksbank gebaseerd is op de relevante vereisten van de European Banking Authority, betekent dit dat ABB een aantal aanvullingen dient te maken op het beloningsbeleid van de Volksbank, teneinde te voldoen aan de sectorspecifieke beloningsbepalingen zoals opgenomen in:

- De Richtsnoeren voor Goed Beloningsbeleid onder de AIFMD (Europees niveau); en
- Wft, Bgfo en Regeling beheerst beloningsbeleid Wft 2014 (Nationaal niveau).

## **3 BELONINGSBELEID GOVERNANCE**

In het beloningsbeleid van de Volksbank worden de verantwoordelijkheden van de Remuneratiecommissie van de Raad van Commissarissen van de Volksbank (Remuneratie en Nominatie Commissie) beschreven. Als onderdeel van haar verantwoordelijkheid die voortvloeit uit de wet- en regelgeving op het gebied van (beheerst) beloningsbeleid bereidt de Remuneratie en Nominatie Commissie de beslissingen over beloning en beloningsbeleid voor. In aanvulling op het beloningsbeleid van de Volksbank houdt de Remuneratie en Nominatie Commissie ten behoeve van ABB rekening met de op haar van toepassing zijnde bepalingen zoals uiteengezet in De Richtsnoeren Goed Beloningsbeleid.

Daarnaast is het beloningsbeleid van de Volksbank (na goedkeuring door de Raad van Commissarissen van de Volksbank) eveneens goedgekeurd door het bestuur van ABB. Bij de goedkeuring van het bestuur van ABB is het uitgangspunt dat het beloningsbeleid aansluit bij een deugdelijk en doeltreffend risicobeheer van ABB. Het bestuur van ABB heeft vastgesteld (met ondersteuning van de compliance officer van ABB) dat het beloningsbeleid van de Volksbank:

- In overeenstemming is met de strategie, (lange termijn) doelstellingen, waarden en belangen van ABB;
- In overeenstemming is met de op ABB van toepassing zijnde wet- en regelgeving;

- Niet aanzet tot het nemen van risico's die ten opzichte van het portfoliomanagementbeleid van de beleggingsinstelling buitensporig zijn; en
- ABB in staat stelt de belangen van de beleggingsinstelling en de beleggers in de beleggingsinstelling af te stemmen op de belangen van de Identified Staff en bijdraagt aan het bereiken en vasthouden van een gezonde financiële positie.

#### 4 BELONINGSKENMERKEN

Het beloningsbeleid van de Volksbank, dat na vaststelling door het bestuur van ABB ook van toepassing is voor de medewerkers van ABB, bevat de volgende beloningskenmerken:

- *Beloning met de menselijke maat*: het hoogste salaris bij de Volksbank is maximaal 10 keer het gemiddelde salaris binnen de bank. Ieder mens is anders en levert zijn/haar bijdrage aan het bedrijfsresultaat, dat door middel van een bescheiden financieel gebaar gewaardeerd kan worden.
- *Financiële weerbaarheid*: voor onze organisatie is het van belang dat arbeidsvoorwaarden en salaris marktconform zijn;
- *Nut in plaats van rendement*: niet alleen het resultaat geldt, ook goed gedrag wordt beloond; en
- *Duurzaamheid*: een laag risicoprofiel bij beloning is belangrijk om de continuïteit van onze dienstverlening te garanderen.

#### 5 ABB KENT GEEN VARIABELE BELONING

Zoals uiteengezet in het beloningsbeleid van de Volksbank, hanteert de Volksbank voor 2017 nog de mogelijkheid tot het toekennen van een variabele beloning die afhankelijk is van de beoordeling van de prestaties van de medewerker. Vanaf 1 januari 2018 kent de Volksbank géén variabele beloningen meer toe. ABB deelt deze visie op belonen en adopteert deze beloningsmaatregel door de aansluiting bij het Beloningsbeleid van de Volksbank. Bij ABB werken mensen die primair gedreven worden door hun ambitie een bijdrage te leveren aan de Beleggingsinstelling en een duurzame samenleving, en niet door een maximale financiële beloning. Dit past bij de waarden en het beleid van ABB en de Volksbank.

Hierbij wordt opgemerkt dat het hier alle vormen van variabele beloning betreft: alle extra betalingen en verstrekkingen die afhankelijk zijn van de geleverde prestaties of, in bepaalde gevallen, andere contractuele criteria. Enige bijkomende betalingen die bij de Volksbank voor kunnen komen, maken deel uit van een algemeen, niet-discretionair, AIF-beheerderbreed beleid die geen stimulans vormen tot het aangaan van risico's, en worden derhalve uitgesloten van de definitie van beloning voor de toepassing van de AIFMD-specifieke voorschriften voor risicogerelateerde beloningen.

#### 6 IDENTIFIED STAFF

Vanuit wet- en regelgeving zoals vermeld onder paragraaf 2, heeft ABB twee categorieën medewerkers vastgesteld als Identified Staff:

- Bestuurders van het bestuursorgaan ABB; en

— Portfoliomanagers van de ABB Impactfondsen (ASN Groenprojectenfonds, ASN Microkredietfonds en ASN Venture Capitalfonds), aangezien zij zijn betrokken bij het aangaan, beheren en beëindigen van investeringen waardoor zij een materiele invloed kunnen uitoefenen op het risicoprofiel van de Impactfondsen. Het beheer voor de overige fondsen is uitbesteed aan externe portfoliomanagers.

In afwijking op de procedure met betrekking tot het identificeren van Identified Staff zoals uiteengezet in het beloningsbeleid van de Volksbank, is de compliance officer van ABB, in samenspraak met de stafafdeling HR van de Volksbank, verantwoordelijk voor het identificeren van Identified Staff binnen ABB. Hiertoe gebruikt de compliance officer de van toepassing zijnde bepalingen uit de Richtsnoeren Goed Beloningsbeleid.

## **7 BELONING IN VOORGAANDE VERSLAGPERIODE**

ABB neemt in mei 2018 het beheer met betrekking tot de ASN beleggingsfondsen over en heeft derhalve geen gerealiseerde beloningen over 2017 beschikbaar, zoals bedoeld onder de reikwijdte van AIFMD in paragraaf 2. Na afronding van de verslagperiode 2018 zal ABB de gerealiseerde beloning inzichtelijk maken.