

cardano

Beloningsbeleid 2022

ACTIAM N.V.

Beloningsbeleid

In deze paragraaf wordt het beloningsbeleid van ACTIAM beschreven en wordt uiteengezet hoe dit beleid in de praktijk wordt gebracht. Vanwege de overdracht van alle aandelen in ACTIAM N.V. door Athora Netherlands N.V. ('Athora Netherlands') aan Cardano Risk Management B.V. ('Cardano Risk Management') op 1 januari 2022, valt het beloningsbeleid van ACTIAM thans onder het beloningsbeleid van Cardano Risk Management.

Het doel van het beloningsbeleid is het werven en behouden van hooggekwalificeerd personeel en het motiveren van werknemers om op hoog niveau te presteren, en in dat kader het bieden van een passende beloning die bijdraagt aan een duurzaam bedrijfs- en personeelsbeleid van ACTIAM voor alle werknemers. ACTIAM streeft naar het realiseren van waardecreatie voor de lange termijn en heeft daarom gekozen voor het formuleren van doelstellingen voor duurzame ontwikkeling ('Sustainable Development Goals', 'SDG's') als richtsnoer voor de verdere ontwikkeling van haar bedrijfsbeleid in het kader van maatschappelijk verantwoord ondernemen ('Corporate Social Responsibility Policy'). Op grond van de SDG's zijn de uitgangspunten voor het personeelsbeleid voor ACTIAM erop gericht ACTIAM-medewerkers op hoog niveau te laten presteren en in te zetten op persoonlijke groei door de ontwikkeling van hun talenten, zodat de klanten van ACTIAM daarvan de vruchten kunnen plukken.

ACTIAM hanteert een zorgvuldig, gecontroleerd en duurzaam beloningsbeleid dat aansluit op haar bedrijfs- en risicobeheerstrategie, risicoprofiel, doelstellingen en risicobeheerpraktijk. Het beloningsbeleid strookt met en draagt bij aan sterk en effectief risicobeheer en spoort niet aan tot het nemen van risico's die in strijd zijn met het beleid en de risicobereidheid van ACTIAM. Een van de basisbeginselen van het beloningsbeleid is dat het medewerkers van ACTIAM niet aanzet tot het nemen van meer risico's dan verantwoord wordt geacht met het oog op een optimale behartiging van de belangen van klanten en beleggers in de door ACTIAM beheerde fondsen.

Het beloningsbeleid is in overeenstemming met de geldende wet- en regelgeving opgesteld en houdt rekening met de langetermijnbelangen van zowel ACTIAM als haar stakeholders.

ACTIAM is zich bewust van haar positie in de maatschappij als geheel, van de cruciale rol die de financiële sector daarin speelt en van het opwekken van vertrouwen binnen de maatschappij. Als zodanig beschikt ACTIAM, als onderdeel van Cardano Risk Management, over een sterke governance die ervoor zorgt dat de wijze waarop medewerkers worden beloond aansluit bij de belangen van alle stakeholders. Om adequaat opgeleid personeel te kunnen werven en behouden voor het uitvoeren van de fonds- en vermogensbeheeractiviteiten, achten zowel de relevante organen binnen ACTIAM als de ondernemingsraad het van belang een variabele beloning te bieden.

Bij het vaststellen van het beloningsbeleid en de onderliggende beloningsbeleidsregels is ACTIAM in overleg getreden met de ondernemingsraad om een beloningsbeleid vast te stellen dat steun vindt bij alle stakeholders en de maatschappij in het algemeen.

GOVERNANCE

Het beloningsbeleid van ACTIAM wordt opgesteld binnen het kader van het beloningsbeleid van Cardano Group, waar Cardano Risk Management onderdeel van uitmaakt, en houdt tegelijkertijd rekening met de regels waaraan ACTIAM moet voldoen in haar hoedanigheid van fondsbeheerder onder de AIFM-richtlijn. In dat opzicht is het beloningsbeleid van ACTIAM gebaseerd op de Richtlijn inzake beheerders van alternatieve beleggingsinstellingen 2011/61/EU ('AIFMD') en de Richtsnoeren voor een goed beloningsbeleid in het kader van de AIFMD ('ESMA-Richtsnoeren').

Het beloningsbeleid sluit aan bij de Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen ('Wbfo') in samenhang met de Wet op het financieel toezicht ('Wft'), de Gedelegeerde Verordening (EU) 2015/35 van de Commissie van 10 oktober 2014 ('Solvabiliteit II') en de Richtsnoeren voor het Governance-systeem van de Europese Autoriteit voor verzekeringen en bedrijfspensioenen ('EIOPA-Richtsnoeren').

Controlfuncties

De controlfuncties betreffen afdelingen die verantwoordelijk zijn voor de controle van en het toezicht op de bedrijfsvoering en de risico's die daarbij ontstaan. Controlfuncties werken daarbij onafhankelijk van de organisatie. Ze spelen een actieve rol in het opstellen, toepassen en controleren van het ACTIAM beloningsbeleid. Om deze reden gelden er aanvullende regels voor functionarissen in controlfuncties, welke regels ervoor zorgen dat hun onafhankelijkheid wordt gewaarborgd ingeval zij in aanmerking komen voor variabele beloning zoals bepaald in het beloningsbeleid.

Geïdentificeerde medewerkers (Identified Staff)

Ingevolge artikel 20 van de ESMA-Richtsnoeren moeten de volgende categorieën medewerkers als geïdentificeerde medewerkers ('Identified Staff') worden aangemerkt, tenzij wordt aangetoond dat zij geen materieel effect hebben op het risicoprofiel van een beheerder van alternatieve beleggingsinstellingen ('abi-beheerder') of op dat van een door de abi-beheerder beheerde abi:

- uitvoerende en niet-uitvoerende leden van het bestuursorgaan van de abi-beheerder, afhankelijk van de plaatselijke rechtsvorm van de abi-beheerder, zoals: directeuren, bestuursleden, de chief executive officer en uitvoerende en niet-uitvoerende vennoten;
- hogere leidinggevenden;
- medewerkers met controletaken;
- medewerkers die leiding geven op het gebied van portefeuillebeheer, administratie, marketing en human resources;
- andere risiconemers, zoals: medewerkers wier beroepsactiviteiten - individueel of collectief genomen, als de leden van een groep (bijv. een bedrijfsonderdeel of een afdelingsgroep) - van materiële invloed kunnen zijn op het risicoprofiel van de abi-beheerder of een door hem beheerde abi, met inbegrip van personen die bevoegd zijn overeenkomsten te tekenen, posities in te nemen en beslissingen te nemen die materieel van invloed zijn op de risicoposities van de abi-beheerder of van een door hem beheerde abi. Het gaat hierbij om medewerkers zoals bijvoorbeeld verkopers, individuele handelaars en specifieke dealrooms.

Naast bepaalde specifieke vereisten die gelden voor de variabele beloning binnen ACTIAM zijn de bepalingen van het ACTIAM beloningsbeleid, het Personeelshandboek van Cardano Risk Management B.V. en het beleid van ACTIAM inzake variabele beloningen zowel van toepassing op Identified Staff als op werknemers die niet worden beschouwd als Identified Staff.

Gedurende 2022 werd ten behoeve van het gehanteerde beloningsbeleid gebruik gemaakt van het Remuneration Committee van de Cardano Group ('Remuneration Committee') dat bestaat uit de directieleden en/of specialisten van HR, Legal en Finance. De leden van de Remuneration Committee zijn in staat en dienen op verzoek input te geven op besluiten van de directie van ACTIAM over: (i) het vaststellen van de lijst met Identified Staff (zoals hierboven omschreven), (ii) het beloningsbeleid en de overige beloningsbeleidsregels, (iii) het instellen van Key Performance Indicators ('KPIs'), (iv) de processen rondom variabele beloningen en (v) eventuele andere belangrijke beloningskwesities.

De directie van ACTIAM beslist over het in dienst nemen van kandidaten en over de beloning van de werknemers van ACTIAM. Als gevolg van de overname van ACTIAM door Cardano Risk Management is de governance aangepast in 2022.

EMOLUMENTEN

De beloning van werknemers van ACTIAM bestaat uit een vast jaarsalaris, een variabele beloning, een pensioenregeling en overige secundaire arbeidsvoorwaarden. ACTIAM heeft afzonderlijke variabele beloningsregelingen voor Identified Staff medewerkers en niet-Identified Staff medewerkers.

ACTIAM neemt regelmatig deel aan marktonderzoeken die een overzicht geven van de beloningsbeleidsregels van soortgelijke fonds- en vermogensbeheerders. ACTIAM gebruikt de uitkomsten van die onderzoeken om inzicht te verkrijgen in het concurrentievermogen van haar beloningsbeleid en om haar beloningsbeleid af te zetten tegen de beste praktijken in de markt.

Vaste beloning

Het vaste bruto jaarsalaris bestaat uit een vast bruto jaarsalaris, waaronder een vakantie-uitkering van 8% en een dertiende maand van 8,33% en, voor zover van toepassing, overige vaste toeslagen. Het bruto jaarsalaris wordt gebaseerd op de van toepassing zijnde salarisschaal. Ingevolge de cao hebben werknemers recht op een jaarlijkse verhoging. Deze periodieke verhoging van het salaris is gekoppeld aan een beoordeling van de mate waarin de desbetreffende werknemer is gegroeid in zijn of haar rol (verdere ontwikkeling van competenties) en is afhankelijk van de relatieve salarispositie. De precieze verhouding tussen de competentiebeoordeling en de salarisverhoging luidt als volgt: Onvoldoende: 0,0%; Bijna voldoende: 0,0%; Goed: 2,6%; Zeer goed: 3,3%; Uitstekend: 4,0%. De vaste beloning dient een voldoende deel van de totale rechtstreekse beloning te vertegenwoordigen, in lijn met het ervaringsniveau, het aantal jaren ervaring en de vereiste vaardigheden. Functies worden voor elke werknemer onafhankelijk geëvalueerd, en uit de uitkomst van die evaluatie volgt een bepaalde salarisschaal die op de desbetreffende werknemer wordt toegepast. Vanaf 1 januari 2023 volgt

aanpassing van het beloningsbeleid en zullen (individuele en groeps) performance en resultaten een grotere rol spelen bij de beoordeling en daaraan gekoppelde verhogingen.

Pensioen

Alle werknemers van ACTIAM namen in 2022 deel aan de pensioenregeling van Athora Netherlands. Deze regeling is een collectieve beschikbarepremieregeling (Collective Defined Contribution; 'CDC') die is gebaseerd op een pensioenopbouw inclusief werknemersbijdrage van 4,5%. De regeling geldt voor de toepassing van IAS 19 als beschikbarepremieregeling. De premies worden door Cardano Risk Management B.V. en werknemers betaald als respectievelijk werkgevers- en werknemersbijdragen. Voor werknemers die voor 31 december 2017 in dienst zijn getreden en van wie het salaris hoger is dan het maximale pensioengevende salaris voor pensioenopbouw wordt een vergoeding toegepast voor het verlies aan pensioenopbouw. De vergoeding bestaat uit een definitieve aanvullende uitkering zo lang een maximum wordt gesteld aan het pensioengevend salaris. De jaarlijkse vergoeding bedraagt 16,35% van het vaste bruto pensioengevende jaarsalaris (volgens de cao van 2017) verminderd met het maximale bedrag voor pensioenopbouw als bedoeld in artikel 18ga van de Wet op de loonbelasting 1964 (2015: € 100.000 bruto; 2022 € 114.866). De definitieve aanvullende betaling is niet pensioengevend en wordt niet meegeteld in de berekening van ontslagvergoedingen, waaronder begrepen de transitievergoeding, of in andere salariscomponenten of uitkeringen. ACTIAM keert geen discretionaire pensioenen uit. Vanaf 1 januari 2023 nemen alle ACTIAM werknemers deel aan een pensioenregeling via Zwitserleven PPI N.V.

Variabele beloning en prestatiedoelen

De variabele beloning over 2022 was gebaseerd op het behalen van vooraf bepaalde prestatiedoelen door de desbetreffende werknemers. De prestatiecyclus begint met het bepalen van de prestatiedoelstellingen voor het boekjaar. De gestelde prestatiedoelstellingen sluiten aan bij de doelstellingen van de onderneming en de missie en visie van ACTIAM. Onder de variabele beloningsregelingen worden voor de prestatieperiode duidelijke en meetbare key performance indicators ('KPIs') gedefinieerd. De toekenning van variabele beloning is afhankelijk van het realiseren van deze KPIs. De KPIs hebben betrekking op zowel financiële doelen (met een maximum van 50% aan financiële doelen) als niet-financiële doelen. De belangrijkste KPIs hebben betrekking op de kwaliteit van ACTIAM's commerciële en financiële resultaten, ESG doelen, de beleggingsprestatie, de kwaliteit van de bedrijfsvoering en risicobeheer. De ACTIAM ESG-doelstellingen stimuleren portefeuillemanagers om beleggingen te selecteren in entiteiten die hun duurzaamheidsrisico's beter beheren en/of profiteren van duurzaamheid gerelateerde kansen.

In het eerste kwartaal van 2022 zijn KPIs vastgesteld voor geheel ACTIAM, de verschillende afdelingen en de afzonderlijke medewerkers. Vastgestelde KPIs hebben betrekking op onder meer kostenbeheersing, groei, ESG doelstellingen, klanttevredenheid, vertoond leiderschap, risico & controle, solvabiliteitsratio's, compliance, het voldoen aan vergunningvereisten en persoonlijke doelen. Meer dan 50% van de KPIs zijn niet-financiële KPIs.

Naast de KPIs zijn er competenties voor persoonlijke ontwikkeling vastgesteld waaraan de werknemers zich dienen te houden. Deze persoonlijke ontwikkelingsvaardigheden (maximaal drie) zijn geselecteerd uit het bestaande scala aan bedrijfswaarden, met twee algemene vaardigheden, namelijk het voortdurend gericht zijn op verbetering en scherp blijven, en één persoonlijke vaardigheid, namelijk het ontwikkelen van eigen talenten.

Algemene uitgangspunten KPIs

Waar mogelijk en van toepassing, wordt bij het bepalen van KPIs zoveel als mogelijk rekening gehouden met de volgende stakeholders:

- klanten en/of beleggers in fondsen die ACTIAM beheert;
- de werknemer;
- Cardano Risk Management B.V.;
- de samenleving als geheel.

Niet meer dan 50% van de KPIs mag betrekking hebben op financiële doelstellingen. Voor medewerkers in functies met controle- en toezichhoudende taken, zoals de afdeling Risk Management, zijn geen financiële KPIs vastgesteld. De maximale variabele beloning zoals bepaald in de Wbfo geldt voor alle medewerkers van ACTIAM. Ingevolge de Wbfo mag de variabele beloning van een medewerker van een financiële instelling niet hoger zijn dan 20% van de vaste beloning. Dit maximum geldt echter niet voor medewerkers van beheerders van alternatieve beleggingsinstellingen met een vergunning onder de AIFM-richtlijn, zoals ACTIAM. Uitsluitend in geval van buitengewone prestaties bedraagt de variabele beloning binnen ACTIAM maximaal 100% van het vaste jaarsalaris voor senior portefeuillebeheerders; voor andere functies geldt een lager maximum.

Voor Identified Staff medewerkers gelden specifieke regels voor het vaststellen van prestatiedoelstellingen en KPIs, het bepalen in hoeverre die doelen zijn bereikt, en het vaststellen en uitbetalen van variabele beloning. Ten aanzien van de prestatiedoelstellingen en KPIs wordt zowel vooraf als achteraf een risicobeoordeling verricht.

Naast het proces om te komen tot KPIs, hebben medewerkers ook afspraken gemaakt over welk gedrag zij willen ontwikkelen (de competenties), hetgeen persoonlijke ontwikkeling mogelijk maakt en stimuleert. Deze aandachtspunten voor persoonlijke ontwikkeling werden per werknemer vastgesteld en werden voor wat betreft 2022 generiek gekozen voor ACTIAM, met als de twee belangrijkste competenties resultaat- en klantgerichtheid.

Toekenning variabele beloning

Een variabele beloning wordt toegekend nadat is beoordeeld in welke mate de vooraf gestelde KPIs zijn gerealiseerd. Deze beoordeling omvat relevante input van, onder andere, de afdeling Risk Management en de Compliance functionaris in het kader van een risicobeoordeling achteraf. Ten behoeve van deze beoordeling worden de resultaten en incentives opgenomen in een gecentraliseerde database. De uiteindelijke beslissing ten aanzien van het toekennen van een variabele beloning wordt genomen door de directie van ACTIAM, na goedkeuring door het Remuneration Committee. De leidende beginselen, met inbegrip van knockouts, worden toegepast alvorens enige variabele beloning wordt toegekend.

Een variabele beloning voor niet-Identified Staff medewerkers wordt, indien van toepassing, direct contant toegekend. Voor Identified Staff medewerkers wordt een variabele beloning in twee gedeelten toegekend: een direct/onvoorwaardelijk deel (60%) en een uitgesteld/voorwaardelijk deel (40%).

Het uitgestelde deel van de variabele beloning wordt drie jaar later toegekend, mits aan specifieke voorwaarden is voldaan. Voor vermogensbeheerders wordt een 3-jaars resultaatsdoelstelling vastgesteld, welke moet zijn gerealiseerd alvorens het recht ontstaat op het uitgestelde deel. Het uitgestelde deel van de variabele beloning kan op basis van een achteraf verrichte risicobeoordeling neerwaarts worden bijgesteld.

De variabele beloning bij ACTIAM is nimmer hoger dan 100% van het vaste jaarsalaris voor senior vermogensbeheerders en uitsluitend in geval van langdurige prestaties, waarbij een lager maximum geldt voor andere functies.

Hold back & claw back

ACTIAM is bevoegd alle toegekende variabele beloningen geheel of gedeeltelijk niet uit te betalen (“hold back”) of terug te vorderen (“claw back”) (conform artikel 2:135 lid 6 & 8 BW jo. artikel 1:127 lid 2 & 3 Wft). Gehele of gedeeltelijke hold back of claw back zal in ieder geval plaatsvinden wanneer de werknemer niet heeft voldaan aan relevante eisen van bekwaamheid of gepast gedrag, of wanneer deze verantwoordelijk was voor gedrag dat heeft geleid tot een aanzienlijke verslechtering van de financiële positie van ACTIAM.

Tekenbonus & retentiebonus

ACTIAM is zeer terughoudend voor wat betreft het aanbieden van regelingen zoals een tekenbonus of een retentiebonus. Dergelijke regelingen mogen uitsluitend worden overeengekomen indien deze in overeenstemming zijn met de wet- en regelgeving alsook met de governance van ACTIAM.

Overige voordelen

Al naargelang de trede in de salarisschaal komt een aantal senior managers binnen ACTIAM in aanmerking voor een leaseauto of een leaseautovergoeding. In dit kader dienen de leaseauto's 100% elektrisch te zijn.

Ontslagvergoeding

Indien en voor zover een werknemer recht heeft op een ontslagvergoeding, zal deze gelijk zijn aan de transitievergoeding in de zin van artikel 7:673 BW, tenzij (i) de desbetreffende werknemer kan profiteren van een andere regeling die uitdrukkelijk is overeengekomen gedurende een adviestraject met de Ondernemingsraad of (ii) de directie van ACTIAM en of, waar het een vergoeding voor de directie of de Identified Staff medewerkers van ACTIAM betreft, de directie van ACTIAM anders heeft bepaald, en de vergoeding is goedgekeurd door Cardano Risk Management B.V. Er is geen ontslagvergoeding verschuldigd indien een overeenkomst op initiatief van de medewerker wordt beëindigd, in geval van ernstige verwijtbare handelingen of nalatigheid aan de zijde van de werknemer. Ontslagvergoedingen aan dagelijks-beleidsbepalers, waaronder begrepen de directie van ACTIAM, kunnen nimmer meer bedragen dan 100% van het vaste bruto jaarsalaris.

BELONING TIJDENS DE VERSLAGPERIODE

In 2022 kende ACTIAM € 13,6 miljoen aan beloning toe aan haar medewerkers (in 2021: € 13,3 miljoen). Dit bedrag valt uiteen in een bedrag van € 11,7 miljoen aan vaste beloningen en salarissen (in 2021: € 11,7 miljoen) en een bedrag van € 1,8 miljoen aan variabele beloning (in 2021: € 1,6 miljoen voor het jaar 2021).

Vaste beloning

Volgens de cao (cao Athora Netherlands 2021-2023) hebben medewerkers op 1 februari 2022 een periodieke salarisverhoging ontvangen en met ingang van juli 2022 een collectieve salarisaanpassing van 2,25%. Voor de directie van ACTIAM en senior management golden deze verhogingen eveneens, voor zover het maximum van de salarisschaal nog niet was bereikt.

Variabele beloning

De in 2022 toegekende variabele beloning bestond uit een prestatieafhankelijke variabele beloning voor het boekjaar 2021 alsmede uit uitgestelde delen van variabele beloningen uit eerdere jaren.

	IN CASH	SHAREPART	NET SHARES ¹	DEFERRED CASH PART ²	DEFERRED SHARE PART ³	DEFERRED SHARE NET ⁴
	2021	2021	2020	2018	2018	2017
Directie	-	-	-	-	-	-
Identified Staff	€ 290.700	€ 290.700	€ 128.961	€ 165.332	€ 194.953	€ 67.687
Overige medewerkers	€ 684.000	-	-	-	-	-

1 Uitkering in geld: netto uitkering van de waarde van de aandelen, waar het jaar daarvoor inkomstenbelasting over is betaald.
 2 Uitkering in geld (uitgestelde deel)
 3 Uitkering in aandelen (uitgestelde deel), waarbij de ontvanger inkomstenbelasting over de waarde van de aandelen betaalt.
 4 Uitkering in geld (uitgestelde deel): netto uitkering van de waarde van de aandelen, waar het jaar daarvoor inkomstenbelasting over is betaald.

Er zijn in het verleden 2 retentieregelingen toegepast binnen ACTIAM, waarvan de uitkering al dan niet gedeeltelijk gedurende 2022 plaatsvond.

Groep 1: Een uitgesteld deel van een aangeboden retentieregeling welke in 2019 aan specifieke medewerkers van ACTIAM was aangeboden werd eind 2022 uitgevoerd, aangezien aan de voorwaarden werd voldaan. De Identified Staff in deze regeling hadden in dit kader nog recht op een uitgesteld deel van deze retentieregeling (3^e tranche), waarbij deze enerzijds rechtstreeks in geld en anderzijds in de vorm van aandelen diende te worden uitgekeerd.

In december 2022 werd deze derde tranche uitgekeerd aan 5 werknemers.

2022/groep 1	SOM ACTIAM RETENTIE 2019 - IN AANDELEN	SOM ACTIAM RETENTIE 2019 - RECHTSTREEKS IN GELD	TOTAL	AANTAL WERKNEMERS
Identified Staff	€ 6.208	€ 12.279	€ 18.487	5

Groep 2: Een in mei 2021 aangeboden retentieregeling aan specifieke medewerkers met het oog op de beoogde verkoop van ACTIAM in de loop van 2021 werd eind 2022 gedeeltelijk uitgekeerd, aangezien aan de voorwaarden werd voldaan. De medewerkers kwalificerend als Non Identified Staff ontvingen eind december 2022 deze retentiebonus rechtstreeks in geld. De medewerkers kwalificerend als Identified Staff hebben derhalve hun retentiebonus deels in 2022 ontvangen en ontvangen tot 2025 nog drie termijnbetalingen.

In december 2022 werden in het kader van deze retentieregeling aan 16 werknemers de volgende uitkeringen verricht.

2022/groep 2 (Cardano)	SOM ACTIAM RETENTIE 2021 - RECHTSTREEKS IN GELD	SOM ACTIAM RETENTIE 2021 - IN AANDELEN	TOTAAL	AANTAL WERKNEMERS
Identified Staff	€ 127.521	€ 127.521	€ 255.042	12
Non-Identified Staff	€ 56.532	-	€ 56.532	4
Totaal	€ 184.053	€ 127.521	€ 311.574	16

Onderstaande tabel geeft de in 2021 en 2022 toegekende beloningen weer.

	AANTAL ONTVANGERS ¹		VASTE BELONING IN EURO'S ²		VARIABLE BELONING IN EURO'S	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Directie ³	5	3	1.454.030	1.102.151	-	41.028
Identified Staff ⁴	31	35	5.443.782	5.422.618	1.138.334	836.909
Overige medewerkers	59	63	4.833.929	5.154.690	684.000	707.705
Totaal	95	101	11.731.741	11.679.459	1.822.334	1.585.642

1 Door in- en uitstroom van medewerkers is het aantal ontvangers hoger dan de gemiddelde personele bezetting.

2 Met inbegrip van sociale-zekerheidsbijdragen, pensioenpremies en overige betaalde beloning.

3 De directieleden zijn Identified Staff en worden in deze tabel afzonderlijk weergegeven.

4 Identified Staff omvat medewerkers die onder de cao van Athora Netherlands vallen.

Aantal medewerkers met een beloning van meer dan € 1 miljoen

In 2022 heeft geen van de medewerkers van ACTIAM een totale beloning ontvangen van meer dan € 1 miljoen.

BELONINGSBELEID UITBESTEDINGSRELATIES

Alvorens een externe vermogensbeheerder aan te stellen, voert ACTIAM een 'due diligence' onderzoek uit naar de desbetreffende vermogensbeheerder. Een beoordeling van het beloningsbeleid van de externe beheerder vormt een onderdeel van het due diligence onderzoek. Het beloningsbeleid moet verenigbaar zijn met de belangen van fondsdeelnemers, en derhalve behoren passende incentives te worden ingezet. Deze incentives dienen aan te sluiten bij de doelstellingen van het beleggingsfonds waarvoor de vermogensbeheerder wordt aangesteld, waarbij een onderscheid wordt gemaakt tussen actief en passief beheerde fondsen. Voor actief beheerde fondsen beoordeelt ACTIAM bijvoorbeeld in hoeverre de beleggingshorizon van de externe vermogensbeheerder aansluit bij de prestatiehorizon van het beleggingsfonds, normaliter 3 tot 5 jaar. Voor actief beheerde fondsen die ernaar streven een hoger rendement te realiseren dan dat van de benchmark beoordeelt ACTIAM in hoeverre het beloningsbeleid van de externe vermogensbeheerder is verbonden met risico gecorrigeerde maatstaven, met bijvoorbeeld gebruikmaking van de 'informatieratio'. Voor passief beheerde beleggingsfondsen is een aan actief rendement gerelateerde beloning minder wenselijk. In dergelijke gevallen beoordeelt ACTIAM in hoeverre de prestatie maatstaven op passende wijze verbonden met de wijze waarop het rendement van het beleggingsfonds dat van de benchmark volgt, met bijvoorbeeld gebruikmaking van tracking errors. Hierbij wordt ook informatie opgevraagd omtrent het beloningsbeleid van zowel 'identified staff' als 'non-identified staff' bij desbetreffende vermogensbeheerders, bijvoorbeeld om erop toe te zien dat voor risicomanagement en compliance functies in het beloningsbeleid geen performance-gerelateerde prestatieprikkels worden gehanteerd.

ACTIAM vraagt voorts jaarlijks informatie op bij externe vermogensbeheerders over hoe het beloningsbeleid wordt toegepast. De door ACTIAM aangestelde vermogensbeheerders zijn entiteiten die beschikken over een vergunning op basis van de AIFM richtlijn dan wel de ICBE richtlijn (UCITS) en zijn derhalve onderworpen aan beloningsbeleid regels die gelden op grond van die richtlijnen en daarmee onderworpen aan hetzelfde regelgevend kader voor beloningsbeleid als ACTIAM.

