



Beloningsbeleid 2019

ACTIAM N.V.

Beloningsbeleid

In deze paragraaf worden het groepsbeloningsbeleid van VIVAT en, meer in het bijzonder, het beloningsbeleid van ACTIAM beschreven en wordt uiteengezet hoe dit beleid in de praktijk wordt gebracht.

ACTIAM streeft naar een zorgvuldig, beheerst en duurzaam beloningsbeleid, dat aansluit bij de strategie, risicobereidheid en waarden van ACTIAM. Het beleid is in overeenstemming met relevante vereisten op grond van wet- en regelgeving. Leidend principe in het beloningsbeleid is dat werknemers van ACTIAM niet worden aangemoedigd om meer risico's te nemen dan verantwoord wordt geacht binnen de context van een te allen tijde respectvolle behartiging van de belangen van klanten en beleggers in de fondsen die ACTIAM beheert.

GOVERNANCE

Het beloningsbeleid van ACTIAM wordt opgesteld binnen het kader van het groepsbeloningsbeleid van VIVAT, 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 Governancestelsel van de Europese Autoriteit voor verzekeringen en bedrijfspensioenen ("EIOPA-Richtsnoeren"). Gezien het feit dat VIVAT aandeelhouder van ACTIAM is, wordt het beloningsbeleid van ACTIAM - na uitoefening van eventuele rechten van de Ondernemingsraad - goedgekeurd door de Raad van Commissarissen van VIVAT.

Alle werknemers van ACTIAM dienen zich te houden aan de Gedragscode, de eed en eventuele toepasselijke regelgeving. ACTIAM moedigt alle werknemers voor wie dit relevant is aan om te zorgen voor een basiscertificaat van het DSI-Register Integriteit en voor werknemers in bepaalde functies is VBA- of CFA-certificering en/of een aanvullende DSI-registratie een vereiste.

ACTIAM neemt regelmatig deel aan marktonderzoek dat het beloningsbeleid van gelijksoortige fonds- en vermogensbeheerders in kaart brengt. Met behulp van de resultaten verkrijgt ACTIAM inzicht in de concurrentiekracht van haar beloningsbeleid en kan zij haar beloningsbeleid vergelijken met best practices in de markt.

GEÏDENTIFICEERDE MEDEWERKERS (IDENTIFIED STAFF)

Ingevolge artikel 20 van de ESMA-Richtsnoeren moeten de volgende categorieën medewerkers, als geïdentificeerde medewerkers 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 dealingrooms.

VIVAT heeft een Werkgroep Identified Staff in het leven geroepen, waarin de directieleden van de afdelingen Human Resource Management, Legal, Financial Risk, Non-Financial Risk en Audit ("Werkgroep Identified Staff", "WGIS") zitting hebben. De WGIS adviseert de Raad van Commissarissen van VIVAT bij de besluitvorming over de lijst van geïdentificeerde medewerkers en de beloning van geïdentificeerde medewerkers. Een lijst van geïdentificeerde medewerkers wordt centraal vastgelegd en ten minste eenmaal per jaar geactualiseerd.

Daarnaast worden de criteria voor het bepalen of een werknemer valt onder de categorie geïdentificeerde medewerker jaarlijks herzien in overeenstemming met de toepasselijke wet- en regelgeving en ESMA-Richtsoeren.

Als onderdeel van de selectieprocedure voor nieuwe werknemers wordt een kandidaat voor een functie binnen de categorie geïdentificeerde medewerker voorgelegd aan de WGIS. Daarnaast worden kandidaten voor bestuurs- en senior-controlefuncties voorgelegd aan de Remuneration and Nomination Committee van de Raad van Commissarissen van VIVAT ("ReNomCo"). De ReNomCo verleent goedkeuring aan de arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van de beloning van geïdentificeerde medewerkers. Voordat de kandidaat tijdens het wervingsproces aan de WGIS wordt voorgelegd, dient de directie van ACTIAM en vervolgens de Raad van Bestuur van VIVAT goedkeuring te verlenen voor de indienstneming van de kandidaat.

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 geïdentificeerde medewerkers en niet-geïdentificeerde medewerkers. Met ingang van 2018 heeft VIVAT prestatiegerelateerde variabele beloning voor de directieleden van ACTIAM afgeschaft.

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%. Het toekennen van een dergelijke verhoging is tevens onderhevig aan financiële criteria op VIVAT-niveau ("knock-out").

Pensioen

Nagenoeg alle werknemers van ACTIAM nemen deel aan de pensioenregeling van VIVAT. De huidige regeling is een collectieve beschikbarepremieregeling (*Collective Defined Contribution*; "CDC") die is gebaseerd op een pensioenopbouw inclusief werknemersbijdrage van 4,5%. De regeling is een beschikbarepremieregeling in het kader van IAS 19 (International Accounting Standards 19). VIVAT en de werknemers betalen een werkgevers-respectievelijk werknemersbijdrage. Voor werknemers die op 31 december 2017 in dienst waren bij ACTIAM met een hoger salaris dan het maximale pensioengevend salaris wordt een compensatie van 16,35% over het pensioengevend salaris boven € 107.593 toegepast. De permanente toeslag is niet pensioengevend en wordt niet meegenomen in de berekening van ontslagvergoedingen, met inbegrip van de transitievergoeding ingevolge het Nederlandse arbeidsrecht of andere salariscomponenten of vergoedingen.

Variabele beloning en prestatiedoelen

Variabele beloning is gebaseerd op het behalen van vooraf bepaalde prestatiedoelstellingen 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 ("KPI's") gedefinieerd. De toekenning van variabele beloning is afhankelijk van het bereiken van deze KPI's. De KPI's hebben betrekking op zowel financiële als niet-financiële doelstellingen. De belangrijkste KPI's hebben betrekking op klanttevredenheid (deze KPI geldt voor alle werknemers), de kwaliteit van de bedrijfsvoering, risicobeheer, beleggingsprestatie, ESG-doelen en de commerciële en financiële resultaten van ACTIAM. De directie van ACTIAM had voor het jaar 2019 tevens een collectieve KPI met betrekking tot het behouden van een solide, beheerste organisatie. Waar mogelijk en van toepassing, wordt bij het bepalen van KPI's zoveel als mogelijk rekening gehouden met de volgende stakeholders:

- klanten en/of beleggers in fondsen die ACTIAM beheert;
- werknemer;
- VIVAT en haar aandeelhouder(s);
- de samenleving als geheel.

Niet meer dan 50% van de KPI's mag betrekking hebben op financiële doelstellingen. Voor werknemers in functies met controle- en toezichthoudende taken, zoals de afdeling Risk Management, zijn geen financiële KPI's vastgesteld. De maximale variabele beloning zoals bepaald in de Wbfo geldt voor alle werknemers van VIVAT.

Ingevolge de Wbfo mag de variabele beloning van een werknemer van een financiële instelling niet hoger zijn dan 20% van de vaste beloning. Dit maximum geldt echter niet voor werknemers van beheerders van alternatieve beleggingsinstellingen met een vergunning onder de AIFM-richtlijn, zoals ACTIAM. In geval van buitengewone prestaties bedraagt de variabele beloning binnen ACTIAM maximaal 50% van het vaste jaarsalaris voor senior portefeuillebeheerders; voor andere functies geldt een lager maximum.

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

Naast het proces om te komen tot KPI's, maken medewerkers ook afspraken over welk gedrag zij willen ontwikkelen (de competenties), hetgeen persoonlijke ontwikkeling mogelijk maakt en stimuleert. Deze aandachtspunten voor persoonlijke ontwikkeling worden per werknemer vastgesteld en worden gekozen uit de uiteenlopende waarden van VIVAT, met als focus gedragsmatige aspecten, waaronder eigen verantwoordelijkheid, klantgerichtheid en samenwerking.

Toekenning variabele beloning

Een variabele beloning wordt toegekend nadat is beoordeeld in welke mate de vooraf gestelde KPI's zijn bereikt. Deze beoordeling omvat relevante input van, onder andere, de afdeling Risk Management en de Compliance-functionaris in het kader van de risicobeoordeling achteraf. Ten behoeve van deze beoordeling worden de resultaten en incentives opgenomen in een gecentraliseerde database. De uiteindelijke beslissing met betrekking tot het toekennen van variabele beloning, zoals voorgesteld door de directie van ACTIAM, wordt genomen door de Raad van Bestuur van VIVAT en Raad van Commissarissen van VIVAT. Voor geïdentificeerde medewerkers met controletaken is tevens de goedkeuring van de ReNomCo nodig. De leidende beginselen, met inbegrip van knock-outs, worden toegepast alvorens enige variabele beloning wordt toegekend.

Variabele beloning voor niet-geïdentificeerde medewerkers wordt, indien van toepassing, direct contant toegekend. Voor geïdentificeerde medewerkers wordt variabele beloning in twee gedeelten toegekend: een direct/onvoorwaardelijk deel (60%) en een uitgesteld/voorwaardelijk deel (40%). 50% van de variabele beloning van geïdentificeerde medewerkers wordt contant uitbetaald en 50% is gebaseerd op het rendement van ACTIAM Duurzaam Mixfonds Neutraal, een subfonds van ACTIAM Beleggingsfondsen N.V. Het uitgestelde deel van de variabele beloning wordt betaald drie jaar volgend op het jaar waarin de beloning is toegekend. Voor de op aandelenrendement gebaseerde component van het uitgestelde deel van de variabele beloning geldt een wachttijd van drie jaar na het jaar waarin de beloning onvoorwaardelijk is toegekend, gevolgd door een lock-up van een jaar. Voor vermogensbeheerders wordt 3-jaars resultaatdoelstelling vastgesteld, die moet zijn gerealiseerd alvorens recht ontstaat op het uitgestelde deel. Het uitgestelde deel van de variabele beloning kan op basis van een achteraf verrichte risicobeoordeling naar beneden worden bijgesteld.

Hold back & claw back

Naar aanleiding van een voorstel van ACTIAM, is VIVAT bevoegd om 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 VIVAT en/of ACTIAM.

Tekenbonus & retentiebonus

ACTIAM is zeer terughoudend wat betreft het aanbieden van regelingen zoals de 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 VIVAT en ACTIAM.

Als gevolg van de aangekondigde strategische heroriëntatie door de aandeelhouder heeft VIVAT eind 2018 aan een aantal werknemers binnen ACTIAM een retentieregeling aangeboden. In de loop van 2019 is de retentieregeling aan een bredere groep werknemers binnen ACTIAM aangeboden. De onvoorwaardelijke toekenning van bedragen onder deze regelingen is onderhevig aan bepaalde voorwaarden. Voordat VIVAT deze aanblijfsregelingen aanbood, had zij reeds de relevante goedkeuring hiervoor ontvangen.

Overige voordelen

Al naargelang de trede in de salarisschaal komt een aantal senior managers binnen ACTIAM in aanmerking voor een leaseauto of een leaseautovergoeding. Het leasebeleid schrijft voor dat de leaseauto's 100% elektrisch moeten zijn. In het kader van de beginselen van duurzaam beleggen waaraan ACTIAM zich heeft verbonden, zijn bepaalde types en merken auto's niet meer beschikbaar binnen dit beleid, waar een uitzondering wordt gemaakt voor 100% elektrische modellen.

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 in een toepasselijk sociaal plan of (ii) de directie van ACTIAM en de Raad van Bestuur van VIVAT of, waar het een vergoeding voor de directie of de geïdentificeerde medewerkers van ACTIAM betreft, de ReNomCo anders hebben/heeft bepaald, en de vergoeding is goedgekeurd door de Raad van Commissarissen van VIVAT. VIVAT, met inbegrip van ACTIAM, heeft met de bonden een verlenging van het Sociaal Plan 2018-2019 overeengekomen, dat van toepassing is op eventuele reorganisaties.

BELONING TIJDENS DE VERSLAGPERIODE

In 2019 kende ACTIAM € 16,9 miljoen aan beloning toe aan haar werknemers (in 2018: € 14,0 miljoen). Dit bedrag valt uiteen in een bedrag van € 15 miljoen aan vaste beloningen (in 2018: € 13,4 miljoen) en een bedrag van € 1,9 miljoen aan variabele beloning (in 2018: € 0,7 miljoen).

Vaste beloning

Volgens de cao hebben werknemers van VIVAT op 1 februari 2019 een periodieke salarisverhoging gekregen. In 2019 heeft geen collectieve salariswijziging plaatsgevonden (cao).

De vakbonden hebben VIVAT gevraagd in 2020 te beginnen met cao-onderhandelingen. Gezien de strategische heroriëntatie kan een nieuwe cao enkel worden besproken als de verkoop afgerond is en er duidelijkheid is over de strategie van de koper. Als gevolg hiervan hebben de vakbonden de werkgever gevraagd een eenmalige vergoeding aan te bieden aan de werknemers als compensatie voor de vertraging in de onderhandelingen over een nieuwe cao per 1 januari 2020, alsmede voor de onzekere omstandigheden waarin de vennootschap zich momenteel bevindt. De werknemers die op 31 december 2019 in dienst zijn bij VIVAT - ACTIAM daaronder begrepen - ontvangen een eenmalige uitkering ter hoogte van een maandsalaris, gebaseerd op het bruto maandsalaris van december, exclusief eventuele toeslagen en/of compensatie. Werknemers die gedurende 2019 in dienst zijn getreden, ontvangen in december 2019 naar rato deze eenmalige uitkering.

Variabele beloning

De stijging van het bedrag in 2019 ten opzichte van 2018 moet worden bekeken in het licht van een verlaging in 2017 op de totale bonussom, een toegenomen aantal werknemers die in aanmerking komt voor variabele beloning, en de realisatie van 40% van de KPI's voor 2018 (de algemene KPI's: Net Promoter Score en het beheerd vermogen) uitkwam op uitstekende prestaties. De in 2019 toegekende variabele beloning heeft betrekking op het boekjaar 2018 en omvat tevens het uitgestelde deel van het jaar 2015. De variabele beloning voor de geïdentificeerde medewerkers bestaat voor 50% uit het rendement op aandelen in ACTIAM Duurzaam Mixfonds Neutraal. Zodra dit deel onvoorwaardelijk wordt toegekend, wordt dividend uitgekeerd (waar van toepassing). In 2019 bedroeg het uitgekeerde dividend € 0,10 per aandeel.

In 2019 heeft VIVAT - ACTIAM daaronder begrepen - haar recht op het toepassen van een hold back en claw back niet uitgeoefend.

De toekenning van variabele beloning voor 2019 zal na de datum van publicatie van het jaarverslag plaatsvinden. In 2019 had ACTIAM een gemiddeld fte van 103 (in 2018: 102 fte).

Onderstaande tabel geeft de in 2019 toegekende beloningen weer.

	AANTAL ONTVANGERS ^{1,2}		VASTE BELONING IN EURO'S ³		VARIABELE BELONING IN EURO'S	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018
Directie ⁴	4	4	1.126.032	945.793	0	0
Identified Staff ⁵	38	42	6.936.407	6.477.946	1.095.920	392.640
Overige medewerkers	70	72	6.963.917	5.944.365	803.599	277.995
Totaal	112	118	15.026.357	13.368.105	1.899.519	670.635

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

2 Aantal werknemers met variabele beloning in 2019: 88 (in 2018: 70).

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

4 De directieleden zijn een categorie van Identified Staff en worden afzonderlijk in deze tabel weergegeven.

5 Identified Staff omvat medewerkers in controlefuncties. Medewerkers in controlefuncties werden afzonderlijk gespecificeerd in het jaarverslag 2018.

Aantal medewerkers met een beloning van meer dan € 1 miljoen

In 2019 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 zijn 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. Met betrekking tot de Questionnaire van de ESMA 34-32-352, Sectie 1, Vraag 6, sub i) verwijst de Beheerder naar de websites¹²³ van de externe vermogensbeheerders waar informatie over het door Capital International Ltd., T. Rowe Price International Limited en Amundi Asset Management S.A. gehanteerde beloningsbeleid is opgenomen.

¹ https://www.troweprice.com/content/dam/ide/footer/UK_TRPL_Pillar_3_and_Remuneration.ppd

² <https://www.capitalgroup.com/intermediaries/gb/en/how-to-invest/disclosures.html>

³ <https://about.amundi.com; Amundi Group 2019 Remuneration Policy>

