



## **Beloningsbeleid Comtessa Vermogensbeheer**

### *Inleiding beloningsbeleid*

Comtessa Vermogensbeheer heeft een Beloningsbeleid op basis van de *Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen*, dit geldt voor alle medewerkers van Comtessa Vermogensbeheer. Verder is voor medewerkers die het risicoprofiel van Comtessa Vermogensbeheer kunnen beïnvloeden, de *Regeling Beheerst Beloningsbeleid 2014* van toepassing indien zij variabele beloningen ontvangen. Deze laatste regeling geeft aanvullende eisen.

Het beloningsbeleid is er op gericht, dat beloningen van medewerkers geen onwenselijke risico's of gedrag opleveren ten aanzien van de specifieke dienstverlening aan onze relaties, alsmede de soliditeit van Comtessa Vermogensbeheer.

### *Beloningen*

Comtessa Vermogensbeheer keert aan alle medewerkers een vaste maandelijkse vergoeding uit die niet afhankelijk is van doelstellingen.

Comtessa Vermogensbeheer keert eveneens discretionaire variabele beloningen uit, dit zijn beloningen die zijn verbonden aan het behalen van criteria in relatie tot het functioneren van de medewerker alsmede de financiële soliditeit van Comtessa Vermogensbeheer. De verhouding tussen vaste en variabele beloningen zijn passend.

Comtessa Vermogensbeheer werkt niet met gegarandeerde variabele beloningen.

### *Besluitvorming inzake het beloningsbeleid*

Het beloningsbeleid wordt opgesteld door de directie. Vanwege de relatief bescheiden omvang van Comtessa Vermogensbeheer, is er geen Remuneratiecommissie ingesteld. Ook is er geen Raad van Commissarissen. Om deze redenen wordt het beloningsbeleid afgestemd met de Compliance Officer.

De directie beslist of een medewerker een variabele beloning kan ontvangen op basis van vooraf vastgestelde criteria. De Compliance Officer heeft hierbij een adviserende rol.

### *Aanpassen beleid*

Minimaal jaarlijks wordt het beloningsbeleid opnieuw bekeken om te zien of het beleid voldoet aan de eisen van de directie alsmede de geldende wet- en regelgeving. Dit in het kader van mogelijk conflicterende belangen van de cliënten van Comtessa Vermogensbeheer. Zo wordt bekeken of een bepaalde vorm van beloning eventueel een onwenselijk gedrag kan stimuleren en hoe het beloningsbeleid voorziet in passende maatregelen. Indien noodzakelijk kan de beoordeling met een hogere frequentie worden gedaan.

### *Variabele beloningen*

Voor variabele beloningen zijn prestatie indicatoren vastgesteld, waarbij rekening wordt gehouden of deze beloning mogelijk risico-zoekend gedrag kan opleveren.

In principe geldt voor een variabele beloning een maximum van 15% t.o.v. de vaste salariering. In bijzondere gevallen kan hiervan afgeweken worden, echter met in achtneming van de wettelijke bepalingen.

Een variabele beloning wordt alleen toegekend bij een positieve beoordeling op basis van o.a. de prestatie indicatoren en onder de voorwaarde dat de financiële positie van Comtessa Vermogensbeheer dat toelaat.

Uitgekeerde variabele beloningen kunnen voor maximaal het volledige bedrag worden teruggevorderd, indien Comtessa Vermogensbeheer van mening is dat achteraf de toegekende variabele beloning onterecht is gebleken op basis van destijds verkeerde of missende informatie.

Nog uit te keren variabele beloningen, die reeds zijn toegezegd, kunnen verminderd worden tot maximaal het volle bedrag, indien op basis van nieuwe informatie of redelijkheid en billijkheid de uitkering niet terecht zou zijn.

*Variabele beloningen voor medewerkers die risico's kunnen nemen*

Medewerkers die een leidinggevende rol hebben, alsmede andere medewerkers die risico's kunnen nemen die negatief kunnen zijn voor de soliditeit van Comtessa Vermogensbeheer c.q. haar dienstverlening, zijn onderworpen aan strengere eisen. Zo ontvangen de directie alsmede medewerkers met een verhoogd risico geen enkele variabele beloning.