

## **Beloningsbeleid SynVest Fund Management B.V.**

### **Algemeen**

SynVest Fund Management B.V (hierna SynVest) treedt onder meer op als AIFMD beheerder van 3 beleggingsinstellingen. Het beloningsbeleid van SynVest is vastgesteld door de directie in overleg en overeenstemming met alle directieleden. Wijzigingen daarin kunnen slechts met toestemming van alle directieleden worden aangebracht. De directie beslist te allen tijde over welke vorm van (incidentele) beloning dan ook binnen de SynVest organisatie.

### **Doel beloningsbeleid**

Het beloningsbeleid van SynVest heeft ten doel om op korte en lange termijn de gewenste inspanning en kwaliteit van haar personeel te waarborgen. Hierbij dient als uitgangspunt dat het beloningsbeleid dient bij te dragen aan de kwaliteit van het beheer van de beleggingsinstellingen in overeenstemming met de belangen van de beleggers in de desbetreffende beleggingsinstellingen. Tevens dient de zorgvuldige behandeling van de beleggers in de beheerde beleggingsinstellingen te worden gewaarborgd.

### **Reikwijdte**

Dit beloningsbeleid behelst de bezoldiging van de directie en alle werknemers van SynVest.

### **Vaste beloning**

SynVest hanteert een vast basissalaris voor haar medewerkers. De basissalarissen van alle werkzame personen is marktconform, waarbij rekening wordt gehouden met de inhoud van de functie, de werkervaring, de leeftijd en de wijze waarop de functie wordt uitgeoefend.

De vaste beloning bestaat uit de volgende componenten:

- Vast maandsalaris.
- Vakantiegeld. De vaste vakantiegeldvergoeding bedraagt 8% van het twaalf maanden salaris van de medewerker.

### **Variabele beloning**

De directie van SynVest kan besluiten om werknemers een bonus toe te kennen.

Deze variabele beloningen hebben geen excessief karakter en zijn gekoppeld aan lange termijn bedrijfsdoelstellingen van SynVest. De variabele beloning, en ook het uitgestelde deel ervan, wordt alleen uitgekeerd of definitief verworven als het houdbaar is volgens de financiële situatie van SynVest als geheel, en billijk is gelet op de prestaties van SynVest en de werknemer in kwestie.

Het beschikbare bedrag voor variabele beloning wordt over het geheel genomen aanzienlijk verlaagd als er sprake is van mindere of negatieve financiële prestaties van SynVest of de door haar beheerde beleggingsinstellingen, zowel rekening houdend met de huidige beloning als met de vermindering van de uitbetalingen van eerder verdiende bedragen, onder meer door middel van malus- of terugvorderingsregelingen.

Alle werkzame personen binnen SynVest kunnen in aanmerking komen voor een variabele beloning. De maximale hoogte van deze variabele beloningscomponent bedraagt 20% van de vaste beloning voor leden van het directieteam en alle werknemers.

De werkelijke hoogte van deze variabele beloning wordt jaarlijks vastgesteld door de directie en is afhankelijk van:

- 1) Het netto funding resultaat van SynVest;
- 2) De prestaties van de betrokken medewerker (financiële en niet-financiële criteria worden gehanteerd zoals vastgelegd in het jaarlijkse beoordelingsgesprek).

Ter voorkoming van mogelijke belangenconflicten worden de werknemers die betrokken zijn bij controlefuncties vergoed overeenkomstig de verwezenlijking van de met hun functies samenhangende doelstellingen, ongeacht de prestaties op het gebied van de door hen gecontroleerde activiteiten.

### **Terugbetalingsregeling**

Indien achteraf blijkt dat de toegekende en uitgekeerde variabele beloning onterecht is toegekend aan een werknemer dan wel directielid dan zal deze variabele beloning geheel dan wel gedeeltelijk moeten worden terugbetaald. Hiervan is sprake indien blijkt dat de criteria op basis waarvan de variabele beloning is ontvangen opzettelijk zijn gemanipuleerd door de betreffende werknemer/ het directielid.

### **Overige beloningscomponenten**

Aan werknemers waarvan de functie dat vereist wordt een (lease)auto ter beschikking gesteld.  
Aan werknemers waarvan de functie dat vereist wordt een telefoon ter beschikking gesteld, dan wel wordt een bijdrage ter beschikking gesteld voor telefoonkosten.

### **Beheersing risico's**

De directie van SynVest is van mening dat met het beloningsbeleid in voldoende mate wordt voldaan aan de doelstellingen van de Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen (Wbfo) en de regelgeving zoals opgenomen in de AIFMD en lagere wetgeving.

Analyse van het beloningsbeleid van SynVest wijst uit dat er geen risicovolle beloningscomponenten aanwezig zijn en dat er van de componenten geen ongunstige prikkelwerking uitgaat noch de mogelijkheid wordt geboden om eigen belang boven het cliëntbelang te stellen. Immers, een groot aantal vergoedingen is vast en daardoor niet omzet gedreven of beïnvloedbaar door de medewerker terwijl de variabele componenten, gezien de gematigde hoogte daarvan, geen prikkels bevatten die afbreuk kunnen doen aan de verplichting van de medewerkers om zich in te zetten voor de belangen van de relaties en andere belanghebbenden van SynVest.

### **Evaluatie**

Het beloningsbeleid wordt jaarlijks beoordeeld door de directie en getoetst door de externe compliance officer of vaker indien omstandigheden hiertoe aanleiding geven.