

Introductie

Ostrica voert een beheerst beloningsbeleid, zoals vastgelegd in de Regeling Beheerst Beloningsbeleid Wft 2017, hoofdstuk 1.7 van de Wft, de UCITS Remuneration Guidelines en de MiFID Remuneration Guidelines. Op grond van deze regelgeving zijn alle financiële ondernemingen verplicht om een beheerst beloningsbeleid te voeren en tevens het beleid vast te leggen in procedures en maatregelen. Met het voeren van een beheerst beloningsbeleid wordt beoogd een beheerste bedrijfsvoering te bevorderen waarin o.a. uit de hoogte van de beloningen en de relatie tussen componenten van de vergoedingen geen prikkels voortvloeien die er toe zouden kunnen leiden dat cliënten onzorgvuldig worden behandeld.

Dit document zet de kernprincipes van het beloningsbeleid van Ostrica uiteen. Het beloningsbeleid geldt voor alle personen die werkzaam zijn onder Ostrica.

Doelstelling

Het Beloningsbeleid heeft tot doel er voor te zorgen dat de beloningen bij Ostrica er niet toe leiden dat:

- Bepaalde risico's worden genomen die de onderneming in gevaar zouden kunnen brengen (prudentieel perspectief); en
- Cliënten onzorgvuldig zouden worden behandeld (gedragsperspectief).

Aangezien Ostrica geen gelden van cliënten onder zich houdt en niet voor eigen boek handelt, is de kans op risico's beperkt. Daarom is het van belang om het beleid voornamelijk toe te spitsen op het gedragsperspectief en een situatie na te streven waarbij de belangen van cliënt en Ostrica evenredig of in elkaars verlengde liggen. Ostrica kijkt per rol welke prikkels uit beloning, in welke vorm dan ook, zouden kunnen voortkomen en of deze te rijmen zijn met het centraal stellen van cliënten, ethiek, maatschappelijke opvattingen en de lange termijn strategie van Ostrica. De invulling van het beloningsbeleid wordt jaarlijks getoetst aan voornoemde punten. Hierbij worden alle functies en functionarissen binnen Ostrica en hun beloningen betrokken. Deze beoordeling dient te resulteren in een bevestiging dat het gevoerde beloningsbeleid past binnen het hiervoor omschreven raamwerk. Indien de directie tot de conclusie mocht komen dat van het beloningsbeleid wel degelijk excessieve prikkels uitgaan of de belangen van Cliënten worden geschaad, zal zij onmiddellijk, binnen het daartoe door Wft gestelde kader, maatregelen treffen.

Vaste en variabele component

De beloning van een medewerker zal in beginsel bestaan uit het vaste salaris (inclusief vakantiegeld van 8%). Er is ook sprake van een pensioenregeling op basis van beschikbare premie voor alle medewerkers van Ostrica.

Daarnaast kunnen de volgende beloningscomponenten zijn overeengekomen:

- 13e maand;
- Variabele, op liquide middelen gebaseerde, beloning;
- Auto van de zaak;

Het vaste salaris betreft een vergoeding voor het voldoen aan het functieprofiel per rol binnen de

organisatie. De auto van de zaak is in beginsel slechts beschikbaar voor commerciële medewerkers die uit hoofde van hun functie frequent moeten reizen.

In de praktijk ligt de bonus, indien in een jaar uitgekeerd, op maximaal 20% van het vaste salaris. Hierdoor is er binnen Ostrica meer de focus op kwaliteit dan op kwantiteit. In leidinggevende functies is het mogelijk om een (in)direct aandelenbelang in Ostrica te verwerven. Dit stimuleert loyaliteit en cliëntbehoud.

Beloningsbeleid

Binnen de beloningsstructuur van Ostrica:

- wordt de variabele beloning voor tenminste 50% wordt gebaseerd op niet-financiële criteria: het werk goed doen (de mate van klanttevredenheid, de naleving van het risicobeheersingsbeleid), het behalen van targets in de persoonlijke ontwikkeling (het behalen van opleidingen) kunnen leiden tot een discretionaire bonus en er is slechts beperkte ruimte voor bonussen voor het behalen van kwantitatieve targets;
- wordt er, wanneer de beloning prestatiegerelateerd is, niet alleen naar de prestaties van de betrokken medewerker gekeken wordt maar ook naar de resultaten van de financiële onderneming als geheel;
- worden prestaties beoordeeld in een meerjarencader teneinde te waarborgen dat de beoordeling is gebaseerd op lange termijn prestaties en wordt de feitelijke uitbetaling van prestatiegebonden beloningscomponenten van de leidinggevenden uitgespreid over een periode waarin rekening wordt gehouden met de onderliggende bedrijfscyclus van Ostrica;
- wordt de variabele beloning evenredig uitgekeerd als dat deze wordt toegekend en bij bijzonder hoge bonussen wordt 60% uitgesteld over een periode van 3 jaar.

Met deze gebalanceerde uitgangspunten voor het beloningsbeleid komen de lange termijn doelstellingen, waarbij de belangen van de medewerker parallel of in het verlengde liggen van de belangen van de cliënt, tot hun recht.

In 2016 werd aan variabele beloningen een bruto bedrag van in totaal €67.425,- euro uitgekeerd.

Indien een medewerker niet heeft voldaan aan passende normen inzake bekwaamheid en correct gedrag of de persoon verantwoordelijk was voor gedragingen die ertoe hebben geleid dat de financiële positie van de onderneming aanmerkelijk is verslechterd, zal Ostrica de hoogte van de toegekende variabele beloning verlagen danwel terugvorderen.

Het beloningsbeleid is opgesteld door de directie. Dit beloningsbeleid valt onder toezicht van de afdeling Compliance, een afdeling die onafhankelijk van de directie van Ostrica functioneert. Compliance heeft een belangrijke rol in het proces van het opstellen, monitoren, toepassen en evalueren van het beloningsbeleid. Het beloningsbeleid is in 2016 door directie geëvalueerd en er is geconcludeerd dat dit beleid niet uitlokt tot perverse prikkels. Compliance heeft de in 2016 toegekende beloningen geëvalueerd en geconstateerd dat deze in lijn waren met wet- en regelgeving.