



Beloningsbeleid

## Beheerst beloningsbeleid

### 1. Inleidend

Captin verleent de volgende beleggingsdiensten: 'ontvangen, doorgeven en uitvoeren van orders' en voert de beleggingsactiviteit 'het exploiteren van een MTF' uit.

Captin doet dit voor voornamelijk Nederlandse ingezetenen en werkt met een Europees paspoort. Captin is een kleine organisatie waarbij voor de bedrijfsinrichting gebruikt wordt gemaakt van het proportionaliteitsbeginsel. Ook ten aanzien van het beloningsbeleid.

Het beloningsbeleid voor Captin als Beleggingsonderneming wordt ingevuld door de Nederlandse wetgeving welke per 7 februari 2015 in boek 1 Wft is geïmplementeerd als "Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen" in de artikelen 1:114 t/m 1:129 Wft is eveneens de basis voor dit beleid.

De Regeling Beheerst Beloningsbeleid 2014 is eveneens van toepassing op Captin wat betreft de medewerkers die impact kunnen hebben op de risico's van Captin, de zogenaamde 'identified staff'.

De Autoriteit Financiële Markten (AFM) ziet erop toe dat het beloningsbeleid van Captin niet resulteert in ongewenste financiële prikkels.

De Nederlandsche Bank (DNB) controleert daarnaast of het beloningsbeleid voldoet aan het Besluit beheerst beloningsbeleid en vormt een oordeel over het risico dat het beloningsbeleid oplevert voor de soliditeit van het bedrijf.

Captin stelt de belangen van de cliënten voorop. Hierbij is Captin van mening dat het beloningsstelsel daarmee dient te correleren op zodanige wijze dat de interne betrokkenen zich richten op de lange termijn belangen van cliënten en beperking van risico's van de organisatie in het kader van de dienstverlening. Kern van het beloningsbeleid is dat variabele beloningen door gedrag van de werknemer het risicoprofiel van Captin, de dienstverlening aan de cliënt en/of reputatie van de financiële sector niet ondergeschikt maakt aan het kunnen verkrijgen van een variabele beloning door de medewerkers.

De doelstelling inzake het beloningsbeleid is ervoor te zorgen dat beloningen bij Captin er niet toe leiden dat:

- excessieve risico's worden genomen die Captin in gevaar kunnen brengen (prudentiële perspectief); en
- evenmin ertoe leiden dat cliënten onzorgvuldig worden behandeld (gedragperspectief).

Het beloningsbeleid omvat alle betalingen en verstrekkingen door Captin aan de werknemers. Beide soorten beloningscomponenten (vaste en variabele) kunnen monetair zijn (zoals geld, aandelen, opties, kwijtschelding van leningen aan medewerkers bij ontslag, pensioenpremies, of bestaan uit rechten die niet (direct) monetair zijn (zoals kortingen, secundaire arbeidsvoorwaarden of bijvoorbeeld een auto, mobiele telefoon e.d. van de zaak).

## 2. Uitgangspunten

Het Beloningsstelsel neemt in acht de specifieke karakteristieken, omvang, complexiteit en aard van de werkzaamheden van Captin. De vaste en variabele beloningen hebben in dat licht een passende verhouding.

De volgende uitgangspunten gelden voor Captin:

1. Gegarandeerde variabele beloningen zijn niet toegestaan.
2. Voor Captin geldt dat zij een maximale variabele beloning aan een medewerker mag uitkeren van 20% berekend over het vaste jaarlijkse salaris of andere vergelijkbare vaste vergoeding.
3. Voor Captin geldt dat zij eventueel een maximale variabele beloning aan een medewerker mag uitkeren van 100% berekend over het vaste jaarlijkse salaris of andere vergelijkbare vaste vergoeding *indien* wordt voldaan aan de eisen van art. 1:121 Wft lid 2.
4. Dividenden van de aandeelhouders vallen niet onder het Beloningsbeleid. Hierbij wordt het aandeelhoudersreglement van Captin gevolgd.
5. Vaststelling en uitbetalingen van variabele componenten worden in de praktijk gekoppeld aan prestatie-indicatoren. De indicatoren moeten zowel kwalitatief als kwantitatief zijn met een minimum van 50% aan kwalitatieve indicatoren voor alle soorten medewerkers.
6. Captin werkt niet met een uitstelperiode voor identified staff omdat de identified staff tevens beleidsbepaler en aandeelhouders zijn.
7. Voor de 'Identified staff' moet de variabele beloning in beginsel minimaal voor 50% in de vorm van instrumenten worden uitgekeerd. Door de specifieke karakteristieken van Captin wordt niet gewerkt met financiële instrumenten omdat de identified staff reeds aandeelhouders en bestuurder zijn waarmee hun inzet aligned is met de belangen van Captin en haar klanten.
8. Falen van werknemers wordt niet beloond, een vertrekvergoeding kan slechts onder voorwaarden worden verstrekt op basis van historische performance.
9. Constructies om het beloningsbeleid te omzeilen zijn niet toegestaan. Het is medewerkers van Captin niet toegestaan om hedging strategieën dan wel verzekeringen af te sluiten om een gemis aan variabele beloningen te kunnen "opvangen".
10. Het staat de directie vrij om na uitbetaling van een variabele beloning een claw-back toe te passen als achteraf blijkt dat de werknemer achteraf gezien onwenselijke risico's heeft genomen of Captin en haar klanten niet bediend heeft op de wijze zoals dat verwacht mag worden.
11. Het leidinggevende orgaan van Captin is de statutaire Directie.
12. De Directie keurt het Beloningsbeleid goed en is verantwoordelijk voor de ten uitvoerlegging van het beloningsbeleid.
13. De Compliance Officer adviseert de directie.

### 3. Soorten beloningen

De volgende beloningen worden uitgekeerd binnen Captin:

- Vaste salarissen
- Variabele beloningen
- Reguliere pensioenbijdragen
- Lease auto of vervoersbudget welke functie gebonden is

### 4. Bonuspool

De potentiële bonuspool is van de volgende onderwerpen afhankelijk:

- Het bedrijfsresultaat van Captin B.V. over een kalenderjaar moet een dergelijke beloning toelaten;
- De Directie zal de variabele beloning van medewerkers goedkeuren;
- De overeengekomen bedrijfsdoelen moeten zijn gehaald. Dit betreft o.a. klanttevredenheid, groei van het aantal klanten, groei van het aantal noteringen en volledige naleving van de compliance regels.

Het variabele deel van de beloning wordt als volgt vastgesteld:

- De Directie stelt gezamenlijk de totale beloning vast op basis van de doelstellingen en het resultaat van dat jaar (collectieve voorwaarde).
- De bonus wordt volgens onderstaande criteria verdeeld onder de bestuurders en medewerkers.
  1. Heeft de medewerker zich in overeenstemming met het bedrijfsreglement en managementsysteem gedragen? Onoorbaar gedrag (in strijd met het klantbelang) leidt tot volledige stopzetting van de variabele beloning.
  2. Het functieniveau en de functie indeling.
  3. De jaarlijkse beoordeling van de medewerker. De prestatiescore en competenties van een medewerker worden ieder jaar tijdens het eindejaar gesprek beoordeeld. Hoe hoger de score, des te groter de beloning kan zijn. Om in aanmerking te komen voor een variabele beloning moet de medewerker ten minste een 'goed' hebben gescoord.
  4. De totale beloning moet overeenkomen met de verhouding vaste versus variabele beloning die bij Captin wordt gehanteerd.
  5. De uiteindelijke variabele beloning wordt voor iedere medewerker en ieder bestuurslid in een document vastgelegd, door beide bestuursleden goedgekeurd en bij het salaris uitgekeerd.

## 5. Risicoanalyse

Per functie is onderzocht welke functies of functiecategorieën bij Captin van invloed kunnen zijn op de zorgvuldige omgang met klanten.

Daarbij is gekeken in hoeverre de beloning voor medewerkers een financiële prikkel vormt om klanten niet met de nodige zorgvuldigheid te behandelen.

Op basis van de risicoanalyse worden de volgende functiehouders als Identified Staff geïdentificeerd: de bestuurders.

## 6. KPI-sets per functie

Key Performance Indicators (Kpi's) worden voor alle medewerkers aan het begin van het jaar vastgesteld door de Directie samen met de individuele werknemers. De Compliance Officer heeft een adviserende rol.

Deze Kpi's worden deels algemeen en deels individueel per medewerker vastgesteld en zijn afhankelijk van de functie en senioriteit van de medewerker. Elke Kpi heeft een vooraf vast te stellen weging in de jaarlijkse beoordeling van de werknemer.

Voor monitoringfuncties hebben deze indicatoren geen correlatie met de prestatie van Captin om zo hun onafhankelijkheid te garanderen.

## 7. Uitbetaling variabele beloningen 'identified staff' en overige medewerkers.

Voor de alle medewerkers geldt dat de uitbetaling van variabele beloningen plaats vindt in het jaar van toekenning. Omdat de variabele beloningsbedragen in een gezonde relatie staan tot de vaste beloningen, er sprake is van een kleine onderneming en er drie aandeelhouders zijn zullen uitbetalingen niet gedaan worden in een mix van cash en financiële instrumenten. Dit op basis van het proportionaliteitsbeginsel.

## 8. Jaarlijkse review

De Directie van Captin evalueert periodiek maar minimaal eens per jaar het beloningsbeleid, met medewerking van de Compliance Officer. Het Beloningsbeleid wordt op basis van de periodieke evaluatie aangepast waar nodig en geaccordeerd door de Directie.

In de analyse wordt vastgesteld hoe criteria ter verwerving van vaste en variabele beloningen kunnen leiden tot ongewenst gedrag. Dit wordt gedaan voor alle medewerkers. In de analyse wordt tevens vastgesteld wat beheersende maatregelen zijn. Dit kan effect hebben op de te hanteren prestatiecriteria (kpi's) per functiehouder en de functieprofielen.

## 9. Publicatie beloningsbeleid

Captin publiceert jaarlijks ten aanzien van de 'identified staff' tenminste de volgende informatie op haar website en in het jaarverslag:

- a. informatie over het besluitvormingsproces voor de vaststelling van het beloningsbeleid, de externe adviseur op wie een beroep is gedaan bij de vaststelling van het beloningsbeleid en de rol van relevante belanghebbenden;
- b. informatie over het verband tussen beloning en prestaties;
- c. de belangrijkste kenmerken van het beloningssysteem, met inbegrip van informatie over de voor prestatiebeoordeling en risicocorrectie gehanteerde criteria.
- d. informatie over de prestatiecriteria op basis waarvan aandelen, opties of variabele beloningscomponenten worden toegekend;
- e. de belangrijkste parameters en de motivering voor elk variabel beloningssysteem en voor eventuele andere niet-contante voordelen;

Aanvullend voor identified staff:

- g. geaggregeerde kwantitatieve informatie over de beloning, met opgave van de volgende gegevens:
  - i.) beloningsbedragen voor het boekjaar, uitgesplitst naar vaste en variabele beloning, en het aantal begunstigden;
  - ii.) bedragen en vorm van variabele beloning, uitgesplitst naar contant geld, aandelen en aan aandelen verbonden instrumenten en overige;
  - iii.) bedragen van uitstaande voorwaardelijk toegekende beloning, uitgesplitst naar verworven en niet verworven gedeelten;
  - iv.) de bedragen van voorwaardelijk toegekende beloning die gedurende het boekjaar zijn toegekend, uitbetaald en verminderd vanwege aanpassingen aan de prestatie;
  - v.) nieuwe betalingen bij indiensttreding en ontslag toegekend gedurende het boekjaar, en het aantal begunstigden; en
  - vi.) de bedragen van betalingen bij ontslag toegekend gedurende het boekjaar, het aantal begunstigden en het hoogste bedrag toegekend aan een individu.

De directie is verantwoordelijk voor de inhoud van de publicatie welke wordt gecontroleerd door de Compliance Officer.