

## BESCHRIJVING VAN HET BELONINGSBELEID

### Introductie

Nobel Vermogensbeheer N.V. (hierna Nobel) beschikt over een vergunning als beleggingsonderneming en valt onder de Wet op het financieel toezicht en aanverwante regelingen. Op 1 januari 2011 is de Regeling beheerst beloningsbeleid Wft 2011 (de Regeling), van kracht geworden. Ingevolge het bepaalde in het Besluit prudentiële regels Wft alsmede de Regeling zijn alle financiële ondernemingen verplicht om een beheerst beloningsbeleid te voeren en tevens het beleid vast te leggen in procedures en maatregelen. De doelstelling van de Regeling is om, door het voeren van een beheerst beloningsbeleid, een beheerste bedrijfsvoering te bevorderen waarin met name het zorgvuldig bedienen van de cliënt centraal staat.

Dit document zet de kernprincipes van het beloningsbeleid van Nobel uiteen.

### Uitgangspunt

Het uitgangspunt voor Nobel in haar beloningsbeleid is het aantrekken en behouden van deskundige en integere professionals, die de langetermijndoelstellingen van zowel Nobel als haar cliënten kunnen vervullen. Om dit te bereiken is er voor gekozen uitsluitend marktconforme beloningen toe te passen. De beloning bevat zowel een vaste als een variabele salariscomponent. Het variabele deel is afhankelijk van het behalen van vooraf vastgelegde meetbare criteria.

Nobel heeft ervoor gekozen om De Principes voor een Beheerst Beloningsbeleid opgesteld in mei 2009 door de AFM en de DNB te gebruiken als basis van het beleid. Het Risico Comité van Nobel beoordeelt jaarlijks of het gevoerde beleid de gewenste werking heeft en brengt hierover verslag uit ter goedkeuring aan de Directie en aandeelhouders.

### Risicoanalyse

Om uitvoering te geven aan een beheerst beloningsbeleid is een uitvoerige analyse voorafgegaan. De kern van de analyse lag in het identificeren van mogelijke beloningsprikkelers die zich zouden kunnen bevinden in het beloningsbeleid die ten nadele van de cliënt zouden kunnen komen. Vastgesteld is dat de nadruk op het beloningsstelsel bij Nobel ligt op een vaste beloning. Tevens is vastgesteld dat een variabele beloning ook wordt toegepast. Het variabele deel is voornamelijk afhankelijk van de resultaten van Nobel. Ook is vastgesteld dat op individuele basis een discretionaire variabele beloning kan worden uitgekeerd aan medewerkers in lijn met een beoordelingsproces, na goedkeuring door de Directie. Het beoordelingsproces dat door Nobel wordt toegepast is specifiek gericht op het behalen van doelstellingen waarin het belang van de cliënt centraal staat. De uiteindelijke conclusie van de analyse is dat bij het beloningsbeleid van Nobel zowel de kortetermijn- als de langetermijnbelangen van haar cliënten en andere belanghebbenden in acht worden genomen.

### Interne Toezichthouder

Bij Nobel wordt de functie van interne toezichthouder vervuld door het Risico Comité. De Directie is verantwoordelijk voor de goedkeuring en de tenuitvoerlegging van het Beloningsbeleid. Het Risico Comité toetst op periodieke basis de uitgangspunten van het Beloningsbeleid en legt dit vast ter bespreking door de Directie en ter inzage voor de externe accountant.

### Remuneratiecommissie.

De Directie van Nobel treedt op als remuneratiecommissie. De verantwoordelijkheid voor het toepassen van de principes van het beloningsbeleid liggen dan ook bij de Directie.

## BESCHRIJVING VAN HET BELONINGSBELEID

**Beoordelingsproces**

Een van de kernfactoren voor het Beloningsbeleid is het vastleggen van objectieven, die als maatstaf fungeren voor het beoordelingsproces. Het is van belang dat deze objectieven een 'kwalitatieve' natuur hebben, ook al kunnen de meetfactoren van kwantitatieve aard zijn. Deze objectieven dienen aangepast te worden aan de specifieke situatie van iedere medewerker. Tegelijkertijd is het ook mogelijk dat deze gedefinieerd worden per categorie van medewerkers indien er meerdere personen zijn die dezelfde rol waarnemen. Aan medewerkers in controlefuncties wordt speciale aandacht gegeven, zodanig dat de beloning los staat van de resultaten van de afdeling(en) waarop controle wordt uitgeoefend. Vanzelfsprekend wordt bij het beoordelingsproces stilgestaan bij de langetermijnprestaties van de medewerker, zowel met betrekking tot reeds behaalde prestaties als ook toekomstige doelstellingen.

**Beloningsbeleid medewerkers**

De beloning van medewerkers bestaat voornamelijk uit een vaste salariscomponent eventueel aangevuld met een derdende maand. In bepaalde omstandigheden wordt een aanvullende secundaire component toegekend waaronder een discretionaire variabele beloning. Nobel is van mening dat het toekennen van een discretionaire variabele beloning binnen het kader van het Nobel beoordelingsproces van groot belang is om bestaande medewerkers te motiveren en nieuwe professionals aan te nemen.

Hiervoor heeft Nobel haar eigen beoordelingsproces geïmplementeerd. De discretionaire variabele beloning wordt uitsluitend met goedkeuring van de Directie toegekend aan medewerkers die een bijzondere prestatie hebben geleverd conform de performance doelstellingen. De hoogte van de variabele beloning wordt gerelateerd aan de financiële resultaten van Nobel.

De variabele beloningscomponent, wordt voorwaardelijk toegekend over een periode van drie jaar. De beloning wordt gedurende de periode van drie jaar op pro-rata basis verworven.

**Beloningsbeleid Statutaire Directie**

Het beloningsbeleid van de statutaire directie komt overeen met dat van de Nobel medewerkers met uitzondering dat een mogelijke discretionaire variabele beloning uitsluitend na goedkeuring van aandeelhouders wordt uitgekeerd. De uitkering zelf wordt uitgesteld tot drie jaar na het jaarultimo waarop het betrekking heeft. Er worden geen leningen verstrekt aan de statutaire directie en ook geen opties toegekend/uitgekeerd.

**Stichting Administratiekantoor Nobel Vermogensbeheer N.V.**

Nobel heeft voor haar medewerkers de Stichting Administratiekantoor Nobel Vermogensbeheer N.V. opgericht, teneinde de medewerkers in staat te stellen deel te nemen in het aandelenkapitaal van Nobel. De directie heeft alle medewerkers de mogelijkheid aangeboden om deel te nemen in het aandelenkapitaal van Nobel.