

Beloningsbeleid website www.polestarcapital.nl

Inleiding beloningsbeleid

Finquiddity Vermogensbeheer B.V. ("Finquiddity"), handelend onder de naam Polestar Capital, heeft een Beloningsbeleid op basis van *Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen*, dit geldt voor alle medewerkers van Finquiddity. Verder is voor medewerkers die het risicoprofiel van Finquiddity kunnen beïnvloeden de *Regeling Beheerst Beloningsbeleid 2014* van toepassing indien zij variabele beloningen ontvangen. Deze laatste regeling geeft aanvullende eisen.

Het beloningsbeleid heeft ten doel om bij te dragen aan een degelijke en doeltreffende risicobeheersing en moedigt niet aan tot het nemen van meer risico's dan voor Finquiddity aanvaardbaar is. Het beloningsbeleid is erop gericht te voorkomen dat cliënten onzorgvuldig worden behandeld.

Beloningen

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

Finquiddity 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 maar ook de financiële soliditeit van Finquiddity. De verhouding tussen vaste en variabele beloningen zijn passend.

Wij werken niet met gegarandeerde variabele beloningen.

Besluitvorming inzake het beloningsbeleid

Het beloningsbeleid wordt opgesteld door de directie. Doordat Finquiddity een relatief kleine onderneming is wordt er geen remuneratiecommissie ingesteld, ook hebben wij geen Raad van Commissarissen. Om die reden 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 het beleid voldoet aan de eisen van de directie, de geldende wet-en regelgeving en de belangen van onze cliënten. Hierbij wordt bekeken of alle vormen van beloning onwenselijk gedrag kunnen stimuleren en hoe het beloningsbeleid voorziet in passende maatregelen. Indien noodzakelijk kan de beoordeling vaker worden gedaan.

Variabele beloningen

Voor variabele beloningen worden prestatie indicatoren vastgesteld op basis van een beoordeling of de beloning risico zoekend gedrag zal opleveren en de maatregelen om dat te voorkomen.

In principe geldt voor een variabele beloning een maximum van 20%. In bijzondere gevallen kan dit hoger zijn met in acht neming van de wettelijke bepalingen.

Een variabele beloning wordt alleen toegekend bij een positieve beoordeling op basis van o.a. de prestatie indicatoren en voor zover de financiële situatie Finquiddity dat toelaat.

Uitgekeerde variabele beloningen kunnen voor maximaal 50% worden teruggevorderd indien Finquiddity van mening is dat achteraf de toegekende variabele beloning onterecht is gebleken op basis van destijds verkeerde of missende informatie.

Door de eigendomsstructuur van Finquiddity is het niet mogelijk de variabele beloning uit te keren in een mix van 50% cash en 50% aandelen. Door de beperkte omvang, de afwezigheid van retail-beleggers en de bijzondere aard van activiteiten is de medewerker voor zijn inkomen afhankelijk van het adequaat uitvoeren van zijn taken en een solide situatie van Finquiddity en zal zich daarom niet richten op het nemen van onwenselijke risico's op de korte en lange termijn. Het belang van cliënten staat centraal. Om die reden worden variabele beloningen niet gespreid uitbetaald.

Uitgekeerde beloningen

Uitgekeerde beloningen Over het boekjaar 2019 is in totaal € 62.055 aan variabele beloningen uitgekeerd. Er zijn geen voorwaardelijk (dus uitgestelde) variabele beloningen toegekend.