

Beloningsbeleid Sectie5

Algemeen

De Directie van Sectie5 heeft een beloningsbeleid opgesteld binnen de wettelijke vereisten. Uitgangspunt van het beloningsbeleid is het voorkomen dat (variabele) beloning kan resulteren in een onjuiste behandeling van participanten dan wel ander risicovol gedrag welke een negatief effect kan hebben op de vastgoedbeleggingsinstellingen, op Sectie5 zelf alsmede op de financiële sector in zijn geheel. Daarbij heeft het beloningsbeleid als doel:

- medewerkers een marktconform salarispakket te bieden;
- ze voor lange termijn te binden aan Sectie5;
- ze te laten handelen in het belang van de participanten in de vastgoedbeleggingsinstellingen van Sectie5;
- te voorkomen dat de vastgoedbeleggingsinstellingen onwenselijke risico's lopen.

Het beloningsbeleid geldt voor alle medewerkers van Sectie5 en is aangepast aan de bestaande wet- en regelgeving en aan de huidige maatschappelijke ontwikkelingen. Het beloningsbeleid is erop gericht dat beloning van medewerkers niet leidt tot onwenselijke (duurzaamheids)risico's of gedrag. .

Op Sectie5 als beheerder van beleggingsinstellingen zijn de volgende regels van toepassing:

- artikel 1:114 tot en met 1:129 Wft;
- artikel 13 en Bijlage II van de AIFMD;
- ESMA Richtsnoeren voor een goed beloningsbeleid in het kader van de AIFMD.

Het beloningsbeleid is vastgesteld door de Directie met inachtneming van de specifieke karakteristieken, beperkte omvang, complexiteit en aard van de activiteiten van Sectie5. In dit kader zijn op basis van het proportionaliteitsbeginsel de volgende onderdelen van artikel 1 van Bijlage II AIFMD niet van toepassing op Sectie5:

- Installatie van een remuneratiecommissie (onderdeel f);
- Uitkering van minimaal 50% van de variabele beloning voor identified staff in aandelen of vergelijkbare financiële instrumenten (onderdeel m);
- Het spreiden van de variabele beloning voor identified staff over meerdere jaren (onderdeel n).

Sectie5 beoordeelt in het kader van de jaarlijkse evaluatie van dit beleid of het nog steeds passend is om te vertrouwen op proportionaliteit met betrekking tot deze beloningsvereisten.

Vaststelling identified staff

Medewerkers die het risicoprofiel potentieel kunnen beïnvloeden worden aangemerkt als identified staff. Binnen Sectie5 zijn er geen medewerkers, buiten de Directieleden zelf, van wie de beroepswerkzaamheden ofwel:

- het risicoprofiel van de beheerder en/of
- de risicoprofielen van de beleggingsinstellingen die zij beheren materieel beïnvloeden en/of
- van wie de totale beloning hoger is dan die van de Directieleden.

Daarom zijn binnen Sectie5 alleen de Directieleden aangemerkt als 'identified staff'.

Componenten van de beloning

Medewerkers

Alle medewerkers ontvangen maandelijks een vast en marktconform salaris welke in verhouding staat tot het salaris van hun collega's binnen Sectie5 met een vergelijkbare functie en werkzaamheden. Daarnaast zijn enkele secundaire arbeidsvoorwaarden van toepassing, waaronder vakantiegeld en een pensioenregeling. In een enkel geval maakt ook het gebruik van een lease-auto deel uit van de beloning. Er worden geen vaste onkostenvergoedingen verstrekt anders dan voor reiskosten woon-/werkverkeer, thuis werken en zakelijk gebruik van mobiele privételefoons.

Er worden geen gegarandeerde variabele beloningen toegekend. Wel kunnen medewerkers als bonus een dertiende maand verkrijgen.

Met twee medewerkers van Sectie5 is een specifieke variabele beloning afgesproken.

De Directie heeft daarnaast de bevoegdheid om in incidentele gevallen op discretionaire basis een additionele bonus toe te kennen aan een individuele medewerker indien hij of zij een bijzondere inspanning en/of prestatie heeft geleverd. Deze bonus overschrijdt normaliter niet het niveau van 1 à 2 maandsalarissen extra en kent daarmee een passende verhouding met de vaste beloning.

Variabele beloningen worden alleen toegekend door de Directie bij een positieve beoordeling van de medewerker. De vaststelling en uitbetalingen van variabele beloningen worden gekoppeld aan prestatie-indicatoren bestaande uit financiële en niet-financiële criteria.

De medewerkers hebben geen variabele beloning die direct gekoppeld is aan de prestaties van de verschillende vastgoedbeleggingsinstellingen, zodat voorkomen wordt dat er onnodige (duurzaamheids)risico's worden genomen.

Deze niet-financiële criteria hebben betrekking op vaardigheden als creativiteit, inzet, kwaliteit gerichtheid, planning en organisatie, probleembehandeling, samenwerking, vakbekwaamheid, verantwoordelijkheid nemen en zelfstandigheid.

De Directie beoordeelt jaarlijks in december de prestaties van iedere medewerker en bepaalt de hoogte van de variabele beloning. Hierbij wordt gebruik gemaakt van een beoordelingsformulier.

De toekenning van variabele beloningen is voorwaardelijk van voldoende beschikbare financiële ruimte aan de hand van de minimumeisen aan solvabiliteit en/of het eigen vermogen die volgen uit de prudentiële regels waaraan Sectie5 moet voldoen.

Directieleden

De Directieleden die aandeelhouder zijn van Sectie5 ontvangen ieder alleen een vaste managementvergoeding en geen variabele beloning. Zij hebben verder recht op een deel van de winst van Sectie5 gelijk aan hun belang in het aandelenkapitaal van Sectie5. Gedurende het jaar wordt door de Directie beoordeeld of dividenduitkeringen aan de aandeelhouders mogelijk zijn. Hierbij dient aan de wettelijke en statutaire (kapitaal)vereisten te worden voldaan.

Directieleden die geen aandeelhouder zijn van Sectie5 kunnen in aanmerking komen voor een variabele beloning. Deze beloning wordt alleen toegekend bij het behalen van de gestelde financiële en niet-financiële criteria en alleen als de financiële situatie van Sectie5 dit rechtvaardigt. Deze variabele beloning wordt gezamenlijk bepaald door de Directieleden die aandeelhouder zijn.

Overige bepalingen:

Sectie5 keert slechts een ontslagvergoeding uit, indien deze samenhangt met in de loop der tijd gerealiseerde prestaties en zodanig is vormgegeven dat falen niet wordt beloond. Dit is niet van toepassing op ontslagvergoedingen in situaties van ontslag door veranderingen in de strategie van Sectie5 dan wel wanneer de ontslagvergoeding wordt vastgesteld in een gerechtelijke procedure.

Uitgekeerde variabele beloningen kunnen voor maximaal het volledige bedrag worden teruggevorderd indien Sectie5 van mening is dat achteraf de toegekende variabele beloning onterecht is gebleken op basis van destijds verkregen verkeerde of achtergehouden informatie. Nog uit te keren variabele beloningen die al zijn toegezegd kunnen verminderd worden met maximaal het volle bedrag indien op basis van nieuwe informatie of redelijkheid en billijkheid de uitkering niet terecht zou zijn.

Medewerkers mogen geen gebruik maken van persoonlijke hedging-strategieën of een aan beloning en aansprakelijkheid gekoppelde verzekering om de risicobeheersingseffecten die in hun beloningsregeling zijn ingebed te ondermijnen.

Risico analyse beloningsbeleid

De Directie is van mening dat met het beloningsbeleid van Sectie5 wordt voldaan aan de doelstellingen van beheerst beloningsbeleid zoals opgenomen in de Wft en de beloningsregels zoals opgenomen in de AIFMD.

Een analyse van het beloningsbeleid heeft uitgewezen dat er geen risicovolle beloningscomponenten aanwezig zijn die ertoe kunnen leiden dat participanten onzorgvuldig worden behandeld.

Publicatie informatie over beloningsbeleid

Sectie5 wil transparant zijn over haar beloningsstructuur en de uitgekeerde beloningen.

Sectie5 publiceert een samenvatting van dit beloningsbeleid op haar website. Jaarlijks maakt de Directie een rapport op waaruit blijkt welk bedrag aan vast salaris is betaald en welk bedrag aan variabele beloningen alsmede vermelding van het aantal medewerkers dat in het afgelopen boekjaar een beloning van meer dan € 1 miljoen heeft ontvangen. Dit rapport maakt deel uit van het jaarverslag van Sectie5. Het jaarverslag bevat een weergave van het beloningsbeleid.

Een kopie van dit beloningsbeleid zal worden verstrekt aan alle medewerkers van Sectie5.

Besluitvorming en evaluatie van het beloningsbeleid

Het beloningsbeleid wordt opgesteld door de Directie. Het beloningsbeleid weerspiegelt op een evenwichtige wijze de waarde die Sectie5 biedt aan de sector en de samenleving en is tot stand gekomen door middel van een zorgvuldige afweging van de verantwoordelijkheden en bijdragen van alle betrokkenen.

Minimaal eens per jaar evalueert de Directie of het beloningsbeleid nog adequaat en passend binnen de bestaande wet- en regelgeving is. Hierbij wordt getoetst of de beloning onwenselijk gedrag kan stimuleren en of het beloningsbeleid voorziet in passende maatregelen. De Compliance Officer heeft hierbij een adviserende rol.