

Beloningsbeleid

Het hier besproken beloningsbeleid is van toepassing op IBS Capital Management B.V. en haar dochterondernemingen IBS Asset Management B.V., IBS Corporate Finance B.V. en IBS Fund Management B.V. (gezamenlijk hierna aangeduid als: “IBS”).

Meer informatie over SFDR gerelateerde openbaar­makingen en de wijze waarop IBS rekening houdt met duurzaamheidsrisico’s is te vinden op <https://ibscapitalallies.nl/duurzaam-sociaal/> en <https://ibsfm.nl/en/governance/>.

Artikel 5 lid 1 van de Sustainable Finance Disclosure Regulation (SFDR) bepaalt dat *“Financiële marktdeelnemers en financieel adviseurs nemen in hun beloningsbeleid informatie op over de wijze waarop dat beleid spoort met de integratie van duurzaamheidsrisico’s, en publiceren die informatie op hun website.”*

In deze paragraaf zet IBS uiteen op welke wijze zij duurzaamheidsrisico’s in haar beloningsbeleid heeft geïntegreerd.

Wij hanteren een beheerst en genderneutraal beloningsbeleid dat voldoet aan de Wet op het financieel toezicht en indien van toepassing de Alternative Investment Fund Directive. Medewerkers van IBS worden jaarlijks beoordeeld op zowel financiële als niet-financiële criteria. Er is geen relatie tussen behaalde rendementen, genomen risico en hoogte van variabele beloningen (het nemen van méér risico kan niet leiden tot een hogere variabele beloning). De variabele beloningen die IBS kan betalen, zijn onderworpen aan het relevante wettelijke maximum. Iedere medewerker van IBS wordt jaarlijks beoordeeld door zijn of haar afdelingsmanager, al dan niet in bijzijn van HR.

Vast onderdelen van de jaarlijkse beoordeling bij iedere IBS medewerker zijn (1) kennis en vakbekwaamheid en (2) duurzaamheid. Duurzaamheid valt in twee onderdelen uiteen:

- (a) de mate waarin de medewerker rekening heeft gehouden met duurzaamheidsrisico’s. Hierbij geldt, dat het beleid van IBS is om duurzame dienstverlening te leveren als bedoeld in artikel 8 SFDR: wanneer een financieel product onder andere ecologische of sociale kenmerken of een combinatie van die kenmerken promoot, op voorwaarde dat de ondernemingen waarin is belegd praktijken op het gebied van goed bestuur volgen. De mate waarin duurzaamheidsrisico’s in aanmerking worden genomen bij het nemen van beleggingsbeslissingen is één van de criteria die worden gehanteerd bij het bepalen van de vaste en variabele beloning van individuele medewerkers. Dergelijke beleggingsbeslissingen worden slechts door een beperkt aantal medewerkers van IBS genomen: het gaat hier om de medewerkers van de afdelingen die beleggingen selecteren. Dit betreft de afdelingen Investment Management, SilverCross portfolio management en Private Markets portfolio management.
- (b) de mate waarin de medewerker een bijdrage heeft geleverd aan Social Allies. Iedere medewerker van IBS dient een door het bestuur vast te stellen aantal uur te besteden aan de door IBS ondersteunde Social Development Goals (SDG 10,13 en 15), waarbij de focus ligt op het bestrijden van (potentiële) kansengelijkheid (SDG 10). Als een medewerker niet



(volledig) voldoet aan de beoordelingscriteria, waaronder de hier twee genoemde, dan kan dat leiden tot een afslag op of inhouding van de variabele beloning dan wel consequenties voor de vaste beloning.

Het IBS Beloningsbeleid is met ingang van 1 januari 2023 van kracht en wordt ten minste jaarlijks geëvalueerd en zo nodig herzien. Het bestuur van IBS stelt, na het inwinnen van advies van HR en Risk Management, het beleid vast. Het Beloningsbeleid en de daarin opgenomen systematiek zijn onderworpen aan goedkeuring van de Raad van Commissarissen van IBS. IBS heeft gelet op de omvang van haar organisatie geen aparte Renumeratiecommissie ingesteld. Het bestuur van IBS dient de door de afdelingsmanagers voorgestelde variabele beloningen en aanpassingen op de vaste beloningen goed te keuren. Hiervoor is ook goedkeuring van de Raad van Commissarissen van IBS vereist.

CRO, 9 augustus 2023