

1. Gemeenschappelijk belang

Sinds de start van Juno Investment Partners ('Juno') in 2007, is het investeren in onze fondsen door medewerkers steeds aangemoedigd. Door samen te investeren in onze fondsen, delen we een gezamenlijk doel met onze klanten, om vermogensgroei te creëren op een risico-averse, weloverwogen wijze. De medewerkers van Juno spenderen hun dagtaak aan het analyseren en volgen van bijzondere Europese kwaliteit en groei-bedrijven. Logischerwijs vinden hun beste ideeën de weg naar de portefeuilles van onze fondsen, ten gunste van onze cliënten. Er is daarom vanaf de start een hoge mate van co-investment geweest. Er is geen sprake van een aparte klasse participaties: Juno medewerkers betalen dezelfde kosten als participanten in onze fondsen. Bovendien wordt ieder jaar in de jaarverslagen van onze fondsen gepubliceerd welk gedeelte van het beheerde vermogen van medewerkers en hun families afkomstig is. De accountant van de fondsen controleert die gerapporteerde 'insider' percentages jaarlijks.

2. Juno's restrictieve gedragscode

Alle medewerkers van Juno hebben verklaard zich te houden aan onze interne gedragscode. Deze gemaakte afspraken zijn ook op de openbare website van Juno te vinden (www.juno-invest.com). In deze code is onder meer vastgelegd (artikel 4.2) dat het medewerkers van Juno niet is toegestaan om zelf direct in aandelen van bedrijven te investeren die Juno in portefeuille houdt, of mogelijk gaat houden. De laatste groep betreft bedrijven waar we research naar doen, maar die we nog niet koopwaardig vinden, of waar nog meer werk moet worden verricht voordat we daar een oordeel over kunnen vellen. Alle mogelijke investeringsideeën waaraan wordt gewerkt zijn dus niet investeerbaar voor onze medewerkers, tenzij zij participeren in de Juno huisfondsen. Opgemerkt is dat Juno met dit restrictieve beleid duidelijk veel verder gaat dan de wettelijke (Europese en nationale) gedragsregels die als onderdeel van onze vergunningen gelden. Daarmee voorkomen we elke vorm van (schijn van) belangenverstremeling. Juno's gedragscode wordt strikt gemonitord door Juno's Directeur Risico & Compliance ('DR&C') en nageleefd door alle medewerkers (inclusief Bestuurs- en Directieleden).

3. Verplichte participatie via beloningsbeleid, vrijwillige participatie

Participeren in de Juno huisfondsen door medewerkers kan op twee manieren tot stand komen:

- (a) De Europese toezichthouders hebben via de AIFMD regelgeving duidelijke richtsnoeren opgesteld over hoe beloningsbeleid voor medewerkers van beleggingsinstellingen moet worden vormgegeven en uitgevoerd. Belangrijk onderdeel hiervan is, zoals ook in de samenvatting van Juno's beloningsbeleid op de website beschreven staat, dat medewerkers (relevant voor de zogenoemde 'identified staff') minstens 50% van hun jaarlijkse bonus verplicht in 'instrumenten van de beheerder' moeten investeren. Doel hiervan is een gedeeld (lange termijn) belang te creëren. Op uiterlijk de eerste werkdag van maart, of zoveel eerder als mogelijk, worden de verplichte inschrijvingen vanuit het bonusplan voor medewerkers in Juno Fondsparticipaties uitgevoerd. Deze inschrijvingen dienen te worden geplaatst in het fonds waar de medewerker werkzaam voor is op het moment van uitkering. Deze investeringen in de Juno huisfondsen (de instrumenten van de beheerder) moeten vervolgens minstens drie jaar worden aangehouden en mogen voor die tijd onder geen beding worden verkocht. In 2020 hebben de eerste inschrijvingen voor medewerkers in de Juno huisfondsen voortkomend vanuit deze regeling plaatsgevonden.
- (b) Daarnaast staat het Juno's medewerkers en bestuurders vrij om het cash gedeelte van hun bonus (medewerkers), dividend (directie) of andere bestanddelen van hun vermogen 'vrijwillig' (zonder dat daarvoor een AIFMD-verplichting bestaat) te investeren in de Juno huisfondsen. Juno wil dit graag waar mogelijk in stand houden, omdat het medewerkers volgens de gedragscode niet is toegestaan te beleggen in bedrijven die Juno aanhoudt, dan wel mogelijk gaat houden (zoals al onder 2 benoemd). Juno hanteert ook voor vrijwillige investeringen in haar huisfondsen een minimum investeringstermijn

van ten minste drie jaar. Daarnaast geldt net als voor niet-medewerkers een minimale initiële investering van EUR 150.000 per fonds bij niet bonus gerelateerde investeringen.

4. Monitoring en goedkeuring vooraf door Directeur Risico & Compliance

Voor alle inschrijvingen in Juno's huisfondsen geldt te allen tijde dat de timing en de hoogte van de voorgenomen inschrijving door een medewerker vooraf getoetst en goedgekeurd moet worden. De DR&C stelt daarbij steeds de belangen van de cliënten van Juno die participeren in de fondsen of Managed Accounts, voorop. In het bijzonder monitort de DR&C de timing van voorgenomen inschrijvingen door medewerkers, in samenhang met mogelijke geplande en bij Juno bekende in- of uitschrijvingen door cliënten. Bovendien toetst de DR&C de hoogte, frequentie en timing van de voorgenomen inschrijving van Juno medewerkers binnen de interne controlesystemen op het gebied van liquiditeit in de fondsen (zie ook punt 5 hieronder).

5. Participeren door medewerkers in gesloten huisfondsen

In oktober 2018 sloot het Juno Selection Fund voor (bij)stortingen door participanten. Op 1 april 2023 ging het fonds weer gedeeltelijk open: enkel voor bestaande participanten van Juno-fondsen. Gezien de wettelijke verplichtingen die de AIFMD-vergunning met zich meebrengt in het kader van de uitvoering van het beloningsbeleid (zie 3.a hierboven), zullen deze verplichte inschrijvingen voor medewerkers doorgang moeten vinden. Mocht op enig moment de DR&C besluiten dat verdere (verplichte) inschrijvingen door medewerkers, ondanks de wettelijke verplichtingen, de belangen van zittende participanten schaden, zal gekeken worden of er een gelijksoortige uitkering mogelijk is in een ander type instrumenten. Mocht dit niet mogelijk zijn dan zal overwogen worden of een aanpassing van het beloningsbeleid noodzakelijk is, waar nodig in overleg met de toezichthouder.

In het geval van een voorgenomen inschrijving door een Juno medewerker, die plaatsvindt onder de condities zoals hierboven onder 3.b beschreven, zal de DR&C steeds toetsen of deze inschrijving de belangen van zittende participanten in de huisfondsen niet schaadt. In het bijzonder kijkt de DR&C naar actuele liquiditeit van de aandelenposities in het fonds en relateert deze zowel in de tijd als ten opzichte van de markt als geheel. Enkel bij een uitdrukkelijk positief oordeel door de DR&C kan een voorgenomen inschrijving door een medewerker worden geëffectueerd.

6. Tijdige communicatie

De beheerder zal steeds alle participanten binnen een termijn van 31 kalenderdagen informeren over in- of uitschrijvingen door Juno medewerkers. Normaliter zal dit steeds plaatsvinden middels de maandelijkse performance update e-mails die verstuurd worden aan alle participanten, maar kan ook ad-hoc worden uitgevoerd als daarvoor redenen zijn. Daarnaast wordt ieder jaar in de jaarverslagen van onze fondsen gepubliceerd welk gedeelte van het beheerde vermogen van medewerkers en hun families afkomstig is.