

Samenvatting beloningsbeleid

Dit is een samenvatting van het beloningsbeleid dat Juno Investment Partners B.V. ("Juno") hanteert voor de medewerkers. Juno maakt voor bepaalde items in het beleid gebruik van het evenredigheidsbeginsel in de toepassing van het beloningsbeleid dat passend is bij het risicoprofiel van Juno alsook de complexiteit en omvang van de organisatie.

Algemene uitgangspunten

Juno onderschrijft de aan de Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen Wft (de "Wbfo"), de Alternative Fund Managers Directive (AIFMD) en de ESMA Richtsnoeren Beloningsbeleid AIFMD ("Richtsnoeren" of "de Richtsnoer") ten grondslag liggende basisprincipes:

- ♦ het beloningsbeleid bevordert de integriteit en soliditeit van de onderneming met een focus op de lange termijn belangen van de onderneming;
- ♦ het beloningsbeleid draagt bij aan een gezond en doeltreffend risicobeheer en moedigt niet aan tot het nemen van risico's die niet te verenigen zijn met het risicoprofiel van Juno en/of de door haar onderneming uitgeoefende activiteiten. Logischerwijs wordt er rekening gehouden met risicofactoren die verband houden met mogelijke gebeurtenissen op ecologisch, sociaal of governance gebied door duurzaamheidsrisico's in het beleggingsbeleid te integreren in alle beleggingsbeslissingen. Medewerkers worden beoordeeld op de naleving van dit beleggingsbeleid.
- ♦ het beloningsbeleid bevat geen prikkels die afbreuk doen aan de verplichting van de onderneming om zich in te zetten voor de belangen van de klanten en andere stakeholders, of aan andere op de onderneming rustende zorgvuldigheids-verplichtingen.

Uitgangspunten voor beloning medewerkers

Juno streeft een zorgvuldige balans na tussen financiële zekerheid voor de medewerker (vast salaris) en mee profiteren van het succes van het bedrijf wanneer de medewerker een wezenlijke bijdrage heeft gegeven aan dat succes (bonus, variabele beloning). Tevens houdt het Bestuur van Juno de financiële degelijkheid en voorspelbaarheid van de resultaten van de onderneming nauwgezet in het oog. Aangezien de kosten voor de medewerkers de grootste kostenpost voor het bedrijf vormen, wordt er door het Bestuur steeds een afweging gemaakt tussen de gewenste hoogte van de vaste salarissen en de variabele component. Te hoge vaste salarissen kunnen de onderneming in economische mindere tijden belemmeren om de kostenstructuur aan te passen aan gewijzigde (markt-)omstandigheden. Variabele beloningen kunnen daarbij helpen, doordat deze meebewegen met het succes of tegenvallende ontwikkelingen van de onderneming. Daarnaast is Juno van mening dat de variabele beloningen zorgen voor een verhoogde betrokkenheid van de medewerkers bij de onderneming, en dat de beloningen op een dusdanig niveau liggen dat Juno, waar relevant, gekwalificeerde en ervaren mensen kan aantrekken voor die functies waar dit nodig zou kunnen zijn binnen de organisatie.

Vaste beloning

Alle medewerkers ontvangen een vast basissalaris. De vaste beloning houdt rekening met: (i) opleidingsniveau, (ii) mate van anciënniteit, (iii) vereiste deskundigheid en vaardigheden, en (iv) werkervaring.

Variabele beloning

Voor variabele beloning in aanmerking komende medewerkers

Alle medewerkers komen in beginsel in aanmerking voor een variabele beloning. Ten aanzien van iedere persoon die op enig moment werkzaam is onder de verantwoordelijkheid van de onderneming, stelt Juno vast of er sprake is van "identified staff" in de zin van de Richtsnoeren. Deze werknemers vallen onder het beloningsbeleid dat in lijn dient te zijn met de Richtsnoeren. Juno classificeert de volgende medewerkers onder de definitie 'identified staff': Directieleden, leden van het Beheerteam en medewerkers verantwoordelijk voor het aantrekken/behoud van klanten. Daarnaast is de Directeur risicobeheer & compliance geclassificeerd als "identified staff met een controlefunctie". De lijst "identified staff met/zonder controlefunctie" wordt jaarlijks herzien/vastgesteld door de Directie.

Bonuspool

Juno heeft een bonuspool waaruit de over een jaar toegekende bonussen worden voldaan. De bonuspool wordt jaarlijks gevuld met een vast percentage van de door Juno over het voorgaande jaar gerealiseerde operationele winst. Enkel voor medewerkers die primair binnen de kaders van het Juno Continuation Fund ("JCF") actief zijn, is gekozen een aparte bonuspool te creëren. Medewerkers die niet primair werkzaam zijn voor het JCF, kunnen geen aanspraak maken op (een bonus komende uit) de JCF-bonuspool.

Vaststelling bonus

Als een medewerker volledig voldoet aan alle voor hem of haar geldende criteria en alle doelstellingen volledig zijn bereikt, heeft de medewerker recht op het hem of haar een jaar eerder in het vooruitzicht gestelde maximum persoonlijke aandeel in de bonuspool. Als sommige doelstellingen niet volledig werden bereikt, wordt het daadwerkelijke percentage van de bonuspool dat wordt uitbetaald neerwaarts bijgesteld. Het gedeelte van de bonuspool dat niet wordt uitbetaald aan de medewerker, omdat hij/zij geen aanspraak heeft op de maximale individuele bonus, valt terug aan de onderneming. De betreffende medewerker kan geen aanspraak meer maken op dat gedeelte. De hoogte van de bonus van leden van de directie wordt vastgesteld door het Bestuur van Juno.

Voorwaarden die van toepassing zijn op toekenning en uitkering van bonussen

De voorwaarden voor toekenning en uitkering van de bonussen zijn op gepaste wijze afgestemd, rekening houdend met de rol van de medewerker en de bedrijfscyclus van Juno. Voor alle medewerkers geldt een onvoorwaardelijke toekenning na bepaling van de bonus en zowel bij vrijwillige als verplichte aankoop van Juno instrumenten (Fonds participaties) geldt een aanhoudperiode van minimaal drie (3) jaar. Voor de medewerkers die geclassificeerd zijn als "identified staff" geldt een verplichte uitkering van 50% van de toegekende bonus in Fonds participaties. De Directeur risicobeheer & compliance is gekwalificeerd als "identified staff met een controlefunctie" en wordt beloond op basis van de verwezenlijking van de doelstellingen waar de functie op is gericht. De beloning is onafhankelijk van de resultaten van de bedrijfsactiviteiten waar hij/zij toezicht op houdt en wordt ook niet uitgekeerd uit een van de vastgestelde bonuspools.

Terugvorderingsregeling

Het bestuur zal bij de jaarlijkse beoordeling ook de voorafgaande jaren betrekken. Als blijkt dat de medewerker niet heeft voldaan aan passende normen inzake bekwaamheid en correct gedrag of verantwoordelijk blijkt voor gedragingen die ertoe hebben geleid dat klanten schade hebben geleden of de financiële positie van Juno aanmerkelijk is verslechterd, kan het bestuur besluiten om reeds uitgekeerde bonussen terug te vorderen (de zogenaamde terugvorderingsregeling), zoals ook is vastgelegd in de arbeidscontracten. Deze terugvorderingsregeling is van toepassing op de medewerker over de ontvangen vergoeding zolang het betreffende bedrijfsonderdeel/de bedrijfsonderdelen, waar de medewerker voor actief is/was op moment van uitkeren, nog niet is/zijn geliquideerd.

Overige bepalingen

- ❖ Juno heeft geen vertrekregelingen afgesproken. Ontslagvergoedingen zijn niet onmogelijk, maar kunnen enkel worden overeengekomen indien er voor het Bestuur geen reden is om de terugvorderingsregeling in het kader van de variabele beloning (bonus) in te roepen. De hoogte van een eventuele ontslagvergoeding zal altijd samenhangen met de in de loop der tijd door de betreffende medewerker gerealiseerde prestaties.
- ❖ Juno treft geen pensioenvoorzieningen voor de medewerkers.
- ❖ Juno kent geen gegarandeerde variabele beloningen toe.
- ❖ Het is medewerkers verboden gebruik te maken van persoonlijke hedging-strategieën of een aan beloning en aansprakelijkheid gekoppelde verzekering om de risicobeheereffecten die in hun beloningsregelingen zijn ingebed te ondermijnen
- ❖ Variabele beloningen zullen niet worden uitgekeerd door middel van vehikels of methoden die het ontwijken van de eisen van de AIFMD vergemakkelijken.

Toezicht op beloningsbeleid, onderhoud

Gelet op de geringe omvang van de organisatie van Juno, is vooralsnog geen remuneratiecommissie ingesteld. Het beloningsbeleid (inclusief het evenredigheidsbeginsel) zal jaarlijks door het Bestuur worden geëvalueerd en eventueel herzien, op basis van een schriftelijk advies van de Directeur risicobeheer & compliance, of zoveel vaker en eerder als nodig gelet op wijziging in wet- en regelgeving of gelet op veranderingen binnen de onderneming.

Actuele informatie in jaarverslagen fondsen

Actuele informatie over de uitvoering van het beloningsbeleid zoals voorgeschreven door de AIFMD zal waar benodigd te vinden zijn in de jaarverslagen van de Fondsen van Juno.