



Beloningsbeleid

Urbanic B.V.

Versie	Datum	Definitief gemaakt door
1	13 april 2021	Bestuur Urbanic B.V.
2	31 mei 2021	Bestuur Urbanic B.V.
3	5 oktober 2023	Bestuur Urbanic B.V.

Informatieblad

Titel:	Beloningsbeleid
Stakeholder:	Urbanic B.V.
Goedgekeurd door:	Bestuur
Datum goedkeuring en versie	05-10-2023 versie 3
Inwerkingtreding (aangepast) beleid:	<i>direct na goedkeuring door bestuur</i>
Eerstvolgende reviewdatum:	<i>< maximaal 1 jaar na datum goedkeuring</i>
Gerelateerde (beleids)documenten:	Bestuursreglement, gedragscode, arbeidsovereenkomsten Urbanic
Van toepassing zijnde wet- en regelgeving:	Paragraaf 1.4 Wet op het financieel toezicht, AIFM Richtlijn, ESMA Richtsnoeren voor het beloningsbeleid, art 5 SFDR.
Toepassingsbereik:	Alle medewerkers Urbanic B.V.

Inhoudsopgave

1	Introductie	4
1.1	Inleiding.....	4
1.2	Reikwijdte	4
1.3	Gerelateerde (beleids)documenten.....	4
1.4	Wet- en regelgeving.....	4
1.5	Definities	4
2	Bepalingen van het beloningsbeleid	5
2.1	Uitgangspunten.....	5
2.2	Componenten van de beloning.....	5
2.3	Uitbetaling.....	5
2.4	Overige vergoedingen	5
2.5	Beloning Bestuur	6
2.6	Risico analyse en evaluatie van het beloningsbeleid	6
3	Evaluatie	6

1 Introductie

1.1 Inleiding

Urbanic B.V. (hierna: Urbanic) is beheerder van 'closed end' beleggingstellingen.

Het beloningsbeleid van Urbanic ziet toe op het beheerst, verantwoord en marktconform belonen van de medewerkers. Het beleid is gericht op het aantrekken en behouden van goede gekwalificeerde medewerkers die tevens de belangen van de investeerders in de beleggingsinstellingen centraal stellen.

Dit beloningsbeleid is erop gericht dat de beloningsregelingen en -praktijken in overeenstemming zijn met – en bijdragen aan – een degelijk en doeltreffend risicobeheer en niet aanmoedigen tot het nemen van risico's die onverenigbaar zijn met het risicoprofiel, het 'Information Memorandum' of prospectus en de statuten van de beheerde beleggingsinstellingen. Ook dient het beleid een bijdrage te leveren aan de integere behandeling van investeerders en mag het beloningsbeleid er niet toe bijdragen dat de belangen van investeerders gedurende de levenscyclus van de 'closed-end' beleggingsinstelling door Urbanic worden geschaad.

Het beleid is vastgesteld met inachtneming van de omvang van Urbanic en de structuur en de aard van de door Urbanic beheerde beleggingsinstelling(en).

Het beloningsbeleid van Urbanic is vastgesteld door haar bestuur na verkregen advies van de Compliance Officer. Wijzigingen daarin kunnen slechts met toestemming van alle bestuursleden worden aangebracht. Het Bestuur van Urbanic beslist te allen tijde over iedere vorm van beloning.

1.2 Reikwijdte

Dit beloningsbeleid is van toepassing op alle medewerkers van Urbanic en ziet op alle vormen van vaste en variabele beloning (voor zover van toepassing) aan hen.

1.3 Gerelateerde (beleids)documenten

In de Gedragscode van Urbanic is nadere invulling gegeven aan gedragingen die bijdragen aan het centraal stellen van de investeerder/cliënt.

1.4 Wet- en regelgeving

De eisen aan het beloningsbeleid van een AIFM-beheerder zijn vastgelegd in de AIFM-Richtlijn (met Bijlage 2) en de Richtsnoeren van ESMA voor het beloningsbeleid.¹ Daarnaast zijn de artikelen 1:114 t/m 1:129 van de Wet financieel toezicht van toepassing en artikel 5 van de Sustainable Finance Disclosure Regulation (SFDR). De Regeling Beheerst Beloningsbeleid 2017 is niet van toepassing op AIFM-beheerders en derhalve niet in het beloningsbeleid verwerkt.

1.5 Definities

Een geïdentificeerde medewerkers wordt voor de toepassing van het beleid als volgt gedefinieerd:

'categorieën medewerkers, met inbegrip van de Raad van Bestuur, degenen die risico's nemen en controletaken verrichten, en alle medewerkers waarvan de totale beloningen hen in dezelfde beloningsschaal² plaatsen als het Bestuur en degene die risico's nemen, waarvan de beroepsactiviteiten van materiële invloed zijn op het risicoprofiel van de abi-beheerder of het risicoprofiel van door hem beheerde abi en categorieën medewerkers van de entiteit(en) waarvan de abi-beheerder portefeuillebeheer- of risicobeheeractiviteiten heeft gedelegeerd, waarvan de beroepsactiviteiten van materiële invloed zijn op het risicoprofiel van de door de abi-beheerder beheerde abi.'

¹ https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2015/11/esma_2013_00060000_nl_tra_0.pdf.

² De schaal waarbinnen de totale beloningen van alle hogere leidinggevenden en alle risiconemers vallen; van de minst betaalde tot de best betaalde medewerker in deze categorieën.

Gezien de grootte van de organisatie worden alle medewerkers als geïdentificeerde medewerkers aangemerkt.

2 Bepalingen van het beloningsbeleid

2.1 Uitgangspunten

Urbanic baseert haar beloningsbeleid op de volgende uitgangspunten:

- Het beloningsbeleid is vastgesteld met inachtneming van de specifieke karakteristieken, omvang, complexiteit en aard van de werkzaamheden van Urbanic.
- Urbanic hanteert uitsluitend vaste beloningscomponenten, zijnde betalingen en vergoedingen waarvoor geen verdere prestatiecriteria gelden.
- Indien Urbanic in de toekomst variabele beloningscomponenten invoert zullen de specifieke regels daarvoor worden toegepast en het beloningsbeleid daarop worden aangepast.
- Beloningscomponenten kunnen monetair zijn of bestaan uit rechten die niet (direct) monetair zijn (zoals kortingen, secundaire arbeidsvoorwaarden of bijvoorbeeld een auto, mobiele telefoon e.d. van de zaak).
- De vaste beloningen hebben een passende verhouding met de verwachte arbeidsprestatie.
- Ondermaatse prestaties mogen niet worden beloond. Indien werknemers worden ontslagen wegens onvoldoende presteren, ontvangen zij geen ontslagvergoeding anders dan voor zover de wettelijke regelingen dan wel rechterlijke uitspraken Urbanic daartoe verplichten.
- Een samenvatting van het beloningsbeleid wordt gepubliceerd op de website. Doordat het beloningsbeleid geen variabele beloningen kent, worden medewerkers niet beloond voor het nemen van extra risico's waar onder eventuele ongewenste duurzaamheidsrisico's.

2.2 Componenten van de beloning

De beloning van medewerkers van Urbanic is uitsluitend een vast bruto maandsalaris, waarin het 8% vakantietoeslag is begrepen. Urbanic verstrekt geen jaarlijkse beloningen aan haar medewerkers van 1 miljoen euro of meer.

Ten minste jaarlijks worden door het bestuur functionerings- en beoordelingsgesprekken gevoerd met de medewerkers. Hierbij wordt het functioneren van het afgelopen jaar besproken alsook vooruitgekeken naar het komend jaar en de daarin te behalen doelen op financieel- en niet-financieel gebied. Het bestuur kan besluiten tot het verhogen van het vaste maandsalaris op basis van de behaalde opleidingen, de mate van klanttevredenheid, algemeen functioneren en andere vooraf afgesproken doelstellingen.

2.3 Uitbetaling

Urbanic keert aan alle medewerkers, waaronder haar beleidsbepalers, maandelijks het salaris en de eventuele toepasselijke vergoedingen uit.

2.4 Overige vergoedingen

Medewerkers hebben naast het vaste salaris recht op vergoeding van de zakelijke kosten die zij maken, zoals bijvoorbeeld:

- Autokosten
- Reiskosten
- Marketing- en representatiekosten

De hiervoor genoemde vergoedingen zijn niet prestatie gedreven en gebaseerd op gemaakte kosten, waarbij een maximering van de vergoeding van toepassing kan zijn. Alle regelingen zijn goedgekeurd door het bestuur.

2.5 Beloning Bestuur

Gezien de beperkte omvang van Urbanic, haar interne organisatie en de aard, reikwijdte en complexiteit van de activiteiten wordt het gerechtvaardigd geacht dat Urbanic niet over een beloningscommissie beschikt en het bestuur van Urbanic het beloningsbeleid opstelt en uitvoert. Onderdeel hiervan is dat het bestuur ook haar eigen beloningen, na goedkeuring van de aandeelhoudersvergadering, vaststelt.

Als beheersende maatregel heeft de Compliance Officer een adviserende rol ten aanzien van de opzet, evaluatie en aanpassingen van het beloningsbeleid.

Twee leden van de het bestuur en overige medewerkers van Urbanic zijn tevens indirect aandeelhouders³ van Urbanic door hun belang in de 100% moedermaatschappij Urbanic Holding B.V.. Uit hoofde van hun rol als aandeelhouders kunnen de aandeelhouders via Urbanic Holding B.V. indirect dividenden van Urbanic ontvangen. Uitkering van dividend valt op zich niet onder de beloningsregels.

Periodiek wordt gedurende het jaar door het bestuur beoordeeld of een dividenduitkering aan Urbanic Holding B.V. mogelijk is. Hierbij dient aan een aantal criteria te worden voldaan, te weten:

- liquiditeit,
- solvabiliteit, inclusief voldoen aan toetsingsvermogen
- werkkapitaal,
- de wettelijke en statutaire minimum kapitaalvereisten

Indien deze minimum criteria het niet toelaten wordt geen dividend uitgekeerd.

2.6 Risico analyse en evaluatie van het beloningsbeleid

Het bestuur is van mening dat met het beloningsbeleid van Urbanic in voldoende mate wordt voldaan aan de doelstellingen voor het beloningsbeleid zoals opgenomen in de Wft, de beloningsregels zoals opgenomen in de AIFMD en in de SFDR.

Het bestuur is van mening dat haar keuze om uitsluitend een vaste beloning aan de medewerkers toe te kennen, geen risico's geeft.

Analyse van het beloningsbeleid van Urbanic wijst uit dat er geen risicovolle beloningscomponenten aanwezig zijn. Vanwege de keuze voor vaste beloningen, zijn er geen componenten in haar beloningsbeleid opgenomen waarvan een ongunstige prikkelwerking zou kunnen uitgaan, waar onder het nemen van ongewenste duurzaamheidsrisico's. Bovendien moet de keuze voor een vast beloningsbeleid borgen dat medewerkers het cliëntbelang boven het eigen belang kunnen of willen stellen.

3 Evaluatie

Urbanic evalueert periodiek, maar minimaal eens per jaar, het beloningsbeleid. Dit valt binnen de verantwoordelijkheden van de Compliance Officer. De evaluatie ziet op de functionering van het beloningsbeleid en op de overeenstemming van het beloningsbeleid met alle toepasselijke wet- en regelgeving. Het beloningsbeleid wordt op basis van de periodieke evaluatie aangepast waar nodig en geaccordeerd door de het bestuur na verkregen advies over het geëvalueerde en eventueel aangepaste beloningsbeleid door de Compliance Officer.

³ Certificaathouders hieronder begrepen