

BELONINGSBELEID RUBENS CAPITAL PARTNERS B.V. 2021

Algemeen

Rubens Capital Partners BV (hierna 'RCP') heeft een beloningsbeleid op basis van de Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen. Dit beleid geldt voor alle medewerkers van RCP. RCP stelt het belang van de beheerde alternatieve beleggingsinstellingen (c.q. abi en abi's) en dus de belangen van de deelnemers voorop.

Voor medewerkers van RCP die het risicoprofiel van RCP respectievelijk de abi's kunnen beïnvloeden gelden de ESMA Richtsnoeren voor een goed beloningsbeleid in het kader van de AIFMD. Deze regeling geeft aanvullende eisen voor de "Identified Staff".

Het doel van het Beloningsbeleid is om te voorkomen dat een variabele beloning kan resulteren in een onjuiste behandeling van deelnemers dan wel ander risicovol gedrag welke een negatief effect kan hebben op de beleggingsinstellingen, op RCP zelf alsmede op de financiële sector in zijn geheel.

Hierbij is RCP van mening dat het beloningsstelsel daarmee dient te correleren op zodanige wijze dat de betrokken medewerkers zich richten op de lange termijn belangen van participanten en beheersing van risico's voor de beleggingsinstellingen en de beheerdersorganisatie.

Beloningsbeleid 2021

Het beloningsbeleid 2021 heeft betrekking op het verslagjaar 2021, eindigend op 31 december 2021. De abi's onder beheer door RCP hebben een gelijkwaardig boekjaar. De vergoeding van de beheerder heeft betrekking op een asset management, aankoop- en of performance vergoeding. In het directieverslag bij de jaarrekning zal een tabel worden opgenomen waarbij een splitsing is gemaakt tussen de 'identified staff' en de 'unidentified staff' en een uitsplitsing naar het totaal vaste beloning/salaris en de variabele beloning.

OVERZICHT BELONINGSBELEID			
	IDENTIFIED STAFF	UNIDENTIFIED STAFF	TOTAL STAFF
Aantal medewerkers	4	6	10
Totaal vaste beloning/salaris	175.000	376.881	551.881
Totaal variabele beloning	-	239.667	239.667
Totaal beloning	175.000	616.548	791.548

Variabele beloningen van 'identified staff' zijn afhankelijk van de winst van de onderneming. De variabele beloning kan alleen worden vastgesteld bij een positieve netto winst positie van RCP. De directie stelt de opstelling en verdeling van de variabele beloning vast na consultatie van de Compliance Officer met betrekking tot beleid en procedures, inclusief de impact op duurzaamheid op het beslissingsproces rondom investeringen. Omdat de Risk Manager en de Compliance Officer worden gezien als medewerkers met controletaken, wordt de gerechtigdheid tot een Bonus vastgesteld aan de hand van functie specifieke doelstellingen, en niet aan de hand van de prestaties van RCP of de door RCP beheerder beleggingsinstellingen. Geen van de werknemers heeft een beloning verkregen van groter dan EUR 1 miljoen. Bij RCP werken per eind 2021 10 medewerkers (9,4 fte).