



Beloningsbeleid

Versie 2.0
November 2018

Inhoud

1. Inleiding	3
2. Uitgangspunt	3
3. Inventarisatie	3
4. Verantwoordelijkheid	3
5. Evaluatie	4
6. Kerngetallen	4

Versiebeheer

Versienummer	Datum	Beschrijving/wijzigingen
1.0	2016-2017	Opzet beloningsbeleid
2.0	Nov 2018	Jaarlijkse evaluatie via toetsing aan Wft en MiFID 2 eisen. Volgende wijzigingen: <ul style="list-style-type: none">Gedetailleerdere uitschrijving componenten beloningsbeleid met o.a. de uitgangspunten en inventarisatie.

1. Inleiding

HJCO Capital Partners (hierna: HJCO) beschikt over een vergunning als beleggingsonderneming en valt onder de Wet op het financieel toezicht (Wft) en aanverwante regelingen.

Op 1 januari 2011 is de Regeling beheerst beloningsbeleid Wft 2011 (de Regeling) van kracht geworden. Ingevolge het bepaalde in het Besluit prudentiële regels Wft alsmede de Regeling zijn alle financiële ondernemingen verplicht om een beheerst beloningsbeleid te voeren en tevens het beleid vast te leggen in procedures en maatregelen.

Op 3 januari 2018 is MiFID II (Markets in Financial Instruments Directive) in werking getreden. MiFID II is een herziening van de in 2007 ingevoerde Europese richtlijn MiFID en de introductie van de verordening MiFIR. Ook deze regelgeving bevat eisen t.a.v. het beloningsbeleid.

De doelstelling van de Regeling, alsmede MiFID II is om, door het voeren van een beheerst beloningsbeleid, een beheerste bedrijfsvoering te bevorderen waarin met name het zorgvuldig bedienen van de cliënt centraal staat.

Dit document zet de kernprincipes van het beloningsbeleid van HJCO uiteen, welke zijn opgesteld en geïmplementeerd in lijn met de wettelijke voorschriften.

2. Uitgangspunt

Het uitgangspunt voor HJCO in haar beloningsbeleid is het aantrekken en behouden van deskundige en integere professionals, die de lange termijn doelstellingen van zowel HJCO als haar cliënten kunnen vervullen.

Ook heeft het beloningsbeleid ten doel om bij te dragen aan een degelijke en doeltreffende risicobeheersing en niet aan te moedigen tot het nemen van onaanvaardbare risico's.

De beloning van medewerkers van HJCO bestaat voornamelijk uit een vaste salariscomponent met eventueel een variabele bonus aan het einde van het jaar. De hoogte van deze variabele bonus is afhankelijk van het presteren van de onderneming en functioneren van de medewerker. Het variabele deel bedraagt maximaal 20% van het vaste salaris. Hiervan is minstens de helft gebaseerd op niet-financiële criteria.

HJCO kent aan natuurlijke personen werkzaam onder haar verantwoordelijkheid geen gegarandeerde variabele beloningen toe.

3. Inventarisatie

Om uitvoering te geven aan een beheerst beloningsbeleid is een inventarisatie voorafgegaan. De kern van de inventarisatie lag in het identificeren van mogelijke beloningsprikkelers die zich zouden kunnen bevinden in het beloningsbeleid die ten nadele van de cliënt zouden kunnen komen.

De nadruk bij HJCO ligt op een vaste beloning. Tevens is vastgesteld dat een extra variabele beloning in uitzonderlijke gevallen kan worden toegepast.

De uiteindelijke conclusie van de inventarisatie is dat bij het beloningsbeleid van HJCO zowel de korte termijn- als de langetermijnbelangen van haar cliënten en andere belanghebbenden in acht worden genomen.

4. Verantwoordelijkheid

De verantwoordelijkheid van toepassen van de principes van het beloningsbeleid liggen bij de Directie. De Externe Compliance Officer (ECO) adviseert en assisteert de Directie bij het opstellen en de evaluatie van het beloningsbeleid.

5. Evaluatie

HJCO evalueert jaarlijks of haar beloningsbeleid dient te worden herzien.

6. Kerngetallen

Jaar	Aantal personen met totale beloning (vast+variabel) van > €1 miljoen	Totale variabele beloning
2016	0	€ 7.200
2017	0	€ 15.000