



Beloningsbeleid

Teslin Capital Management BV

Januari 2016

Teslin Capital Management BV

Woudenbergseweg 11 3953 ME Maarsbergen | Postbus 60 3950 AB Maarn | T 0343 55 44 49 | F 0343 41 35 95
E capitalmanagement@teslin.nl | www.teslin.nl | KvK Utrecht 30100703

Inleiding en uitgangspunten

1.1 Inleiding en reikwijdte van het beleid

Teslin Capital Management BV (Teslin) heeft het beloningsbeleid opgesteld aan de hand van de 'Regeling beheerst beloningsbeleid Wft 2014' (de 'Regeling'), het 'Besluit beheerst beloningsbeleid Wft' (het Besluit) en de 'Richtsnoeren voor een goed beloningsbeleid in het kader van de AIFMD', zoals gepubliceerd door ESMA op 3 juli 2013 (de 'Richtsnoeren'). Teslin beschikt over een vergunning voor het beheren van beleggingsinstellingen op grond waarvan het haar tevens is toegestaan beleggingsdiensten te verlenen.

Aangezien de vereisten uit de Regeling materieel bezien de vereisten uit het Besluit alsook de Richtsnoeren dekken, spreekt Teslin in dit document in het vervolg van de Regeling.

De directie van Teslin heeft voor zover vereist het beloningsbeleid opgesteld. Vervolgens heeft de afdeling Compliance het beleid gereviewd. De Raad van Commissarissen van Teslin ('RvC') heeft in de vergadering van december 2014 het onderhavige beleid goedgekeurd.

1.2 Doel en uitgangspunten beloningsbeleid (artikelen 4 en 5 van de Regeling)

De principes voor het beheerst beloningsbeleid zijn gericht op bestuurders en medewerkers van Teslin voor wie de beloning voor een significant deel kan bestaan uit een variabel deel.

Doel van het beloningsbeleid is om gekwalificeerde personeelsleden en bestuurders aan te trekken, te behouden en deze een evenwichtige en stimulerende beloning te bieden, welke in lijn ligt met de wens en doelstellingen van Teslin om zich in te zetten voor de belangen van haar klanten: de aandeelhouders in de door Teslin beheerde beleggingsinstellingen en de opdrachtgever(s) van de beleggingsdiensten (hierna: 'haar investeerders'), alsmede andere stakeholders, of zich op andere wijze in te zetten in het licht van op Teslin rustende zorgvuldigheidverplichtingen.

Het beloningsbeleid van Teslin is van toepassing op haar medewerkers, de directie en de RvC. Bij het opstellen van het beloningsbeleid zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- De beloning is marktconform en maatschappelijk acceptabel;
- Het beloningsbeleid bevordert de integriteit van Teslin en soliditeit van de onderneming op de lange termijn;
- Het beloningsbeleid bevat geen prikkels die afbreuk doen aan de verplichting van Teslin en daarmee haar directie en medewerkers om zich in te zetten voor de belangen van haar investeerders en andere stakeholders, of aan andere op Teslin rustende zorgvuldigheidsverplichtingen;
- De langetermijnbelangen van Teslin lopen parallel aan die van haar investeerders, waarbij de beloning redelijk is voor zowel de Teslinmedewerkers als haar investeerders;
- Het beloningsbeleid leidt niet tot onbeheersbare personeelskosten, waardoor de continuïteit van de organisatie van Teslin in gevaar komt;
- Het beloningssysteem is transparant en eenvoudig; en
- Teslin kent een ruim 20-jarige historie waarbij relatief bescheiden variabele beloningen worden toegekend en uitsluitend voor zover deze samenhangen met gerealiseerde rendementen voor haar investeerders.

Door bovenstaande uitgangspunten toe te passen, is het beloningsbeleid van Teslin in overeenstemming met en draagt bij aan een degelijke en doeltreffende risicobeheersing. Het beloningsbeleid strookt verder met de bedrijfsstrategie, doelstellingen, waarden en langetermijnbelangen van Teslin en het behelst maatregelen die belangenconflicten moeten vermijden.

1.3 *Typologie en beheersen van risico's (artikelen 4 en 5 van de Regeling)*

De typologie van Teslin en haar werkzaamheden kennen een relatief laag inherent risico met betrekking tot het beloningsbeleid. Zo verricht Teslin geen (risicovolle) handel voor eigen rekening, heeft het geen beursnotering en bestaat op grond van haar onafhankelijke bedrijfsvoering geen risico van besmetting naar andere financiële ondernemingen.

Voorgaande typologie – gecombineerd met de behoudende wijze van belonen – zorgt ervoor dat er binnen Teslin geen onaanvaardbare risico's met het oog op het behalen van een hoge variabele beloning worden genomen. Het beleid moedigt aldus niet aan tot het nemen van meer risico dan aanvaardbaar is.

Teslin is naar omvang en activiteiten gemeten een kleine financiële onderneming. Bij Teslin werken ongeveer 15 medewerkers. Teslin kent verder een eenvoudige governance en aandeelhouderstructuur. Teslin kent haar personeel geen aandelen, opties of soortgelijke eigendomsbelangen of –instrumenten toe.

Teslin heeft een risicoanalyse gemaakt waaraan het beleid ten grondslag ligt. Zie de Bijlage voor de risicoanalyse.

1.4 *Verdienmodel van Teslin*

Het verdienmodel van Teslin heeft betrekking op de vergoeding die Teslin aan de door haar beheerde beleggingsinstellingen en de mandaatgever berekent voor geleverde prestaties. De wijze waarop Teslin beloond wordt (door uiteindelijk haar investeerders) ligt vast in (beheer)overeenkomsten, de prospectussen, informatiememoranda en andere (openbare) documentatie. Teslin stelt hierbij steeds het klantbelang voorop. Teslin informeert haar investeerders over de kosten die zij voor haar diensten in rekening brengt. Dit gebeurt met name in de door een externe accountant gecontroleerde en goedgekeurde jaarverslagen van de beleggingsinstellingen. Het bovenstaande heeft tot gevolg dat het verdienmodel van Teslin transparant is.

1.5 *Toepassing proportionaliteitsbeginsel (artikel 2 van de Regeling)*

Gezien de typologie, structuur, omvang en activiteiten van Teslin, doet zij op grond van artikel 2 van de Regeling een beroep op het proportionaliteitsbeginsel. Zoals uit de toelichting op artikel 2 blijkt, vereisen bestaande verschillen tussen financiële ondernemingen een proportionele toepassing van de beginselen voor een beheerst beloningsbeleid.

De Regeling heeft geen betrekking op beheerders van beleggingsinstellingen, maar wel op beleggingsondernemingen. Teslin verricht evenwel beleggingsdiensten, hetgeen haar is toegestaan ingevolge de AIFM-richtlijn.

De Richtsnoeren zijn met ingang van 22 juli 2014 op Teslin als vergunninghoudende beheerder van (alternatieve) beleggingsinstellingen van toepassing. Teslin verricht hoofdzakelijk activiteiten als beheerder van beleggingsinstellingen. De activiteiten die bestaan

uit het verlenen van de beleggingsdienst individueel vermogensbeheer bestaan op het moment van het schrijven van dit beleid enkel uit het uitvoeren van die activiteit in het kader van de uitoefening van één enkel mandaat.

Het toepassen van het proportionaliteitsbeginsel heeft expliciet betrekking op de artikelen 20, 21 en 22 van de Regeling en leidt naar het oordeel van Teslin tot neutralisatie van deze artikelen. De redenen met betrekking tot neutralisatie van de artikelen 20, 21 en 22 wordt als volgt gemotiveerd:

- Artikel 20 (uitbetaling in financiële instrumenten en retentiebeleid): Teslin kent haar medewerkers uitsluitend bonussen in de vorm van (girale) contanten. Uitkering in de vorm van aandelen of vergelijkbare eigendomsbelangen is gezien de eigendomsstructuur van Teslin en de beheerde closed-end beleggingsinstellingen (die niet meer uitgeven) niet goed uitvoerbaar. Uitkering in de vorm van ‘synthetische’ aandelen of eigendomsbelangen zal leiden tot een onnodig complex beloningsbeleid (denk bijvoorbeeld aan waardering van aandelen) en leiden tot disproportionele additionele administratieve- werkzaamheden en lasten. Teslin heeft daarom afgezien van deze vorm van uitbetaling in financiële instrumenten. Als gevolg hiervan is er dus ook geen sprake van een retentiebeleid ten aanzien van aandelen of vergelijkbare eigendomsbelangen. Medewerkers die een variabele beloning ontvangen, worden aangemoedigd om deze in lijn met de langetermijnfilosofie van Teslin aan te wenden voor de aankoop van deelnemingsrechten in de door haar beleggingsinstellingen, voor zover beschikbaar.
- Artikelen 21 en 22 (voorwaardelijke toekenning en claw back): Aangezien Teslin een conservatief en transparant beloningsbeleid heeft, maakt zij geen gebruik van voorwaardelijke toekenning. Deze wijze van belonen sluit aan bij de aard van haar activiteiten (typologie) en de bijbehorende risico’s. Teslin maakt evenmin gebruik van claw back of terugvorderingsregelingen. Indien blijkt dat een medewerker een bonus op onterechte gronden heeft verkregen (bijvoorbeeld fraude), staat het Teslin vrij om hiervoor een civiel- of arbeidsrechtelijke procedure tot terugvordering te beginnen.

Verdere toepassing van het proportionaliteitsbeginsel (niet zijnde volledige neutralisatie) beschrijven wij voor zover nodig in de desbetreffende paragrafen en/of hoofdstukken.

2 Taken en verantwoordelijkheden

2.1 *Taken directie, RvC en interne toezichthouder (artikel 8 van de Regeling)*

De directie heeft, voor zover relevant in het kader van het beloningsbeleid, de volgende taken:

- ✓ Opstellen van het beloningsbeleid;
- ✓ Voorlegging van het beloningsbeleid ter goedkeuring aan de RvC;
- ✓ Jaarlijkse evaluatie van het beloningsbeleid;
- ✓ Voorlegging van de jaarlijkse evaluatie van het beloningsbeleid aan de RvC indien de uitkomsten daartoe aanleiding geven.

De RvC is voor wat betreft samenstelling en hun beloning onafhankelijk van de directie. De beloning van de RvC bestaat uit een vaste beloning. De RvC heeft, voor zover relevant in het kader van het beloningsbeleid, de volgende taken:

- ✓ Goedkeuring van het beloningsbeleid en toezicht op de vastlegging, uitvoering en monitoring ervan;

- ✓ Draagt er zorg voor dat jaarlijks een centrale en onafhankelijke interne beoordeling wordt uitgevoerd om de tenuitvoerlegging van het beloningsbeleid te toetsen;
- ✓ Beoordeling van de evaluatie van het beloningsbeleid;
- ✓ Toetsing van de variabele beloning aan de beloningsbeginselen indien een variabele beloning deel uitmaakt van het vastgestelde beloningsbeleid;
- ✓ Toezicht houden op de beheersing van risico's, kapitaal, liquiditeit en solvabiliteit;
- ✓ Het nemen van beslissingen bij geschillen over de uitvoering van het beloningsbeleid.

Binnen Teslin fungeert de compliance officer als interne toezichthouder. De taken van de interne toezichthouder aangaande het beleid zijn:

- ✓ Periodieke toetsing van de algemene beginselen van het beloningsbeleid;
- ✓ Zorgdragen dat ten minste eenmaal per jaar een interne beoordeling plaats vindt om de tenuitvoerlegging van het beloningsbeleid te toetsen op naleving van het beleid en de procedures voor de beloning.

De rol van compliance officer kan overigens – gelet op de beperkte omvang van Teslin als kleine financiële onderneming – zowel intern als deels extern worden vervuld. Een combinatie van beiden is ook mogelijk.

2.2 *Categorieën identified staff en medewerkers in controle functies (artikelen 2, 8 en 9)*

Gelet op de geringe omvang van Teslin, maakt Teslin voor de toepassing van dit beloningsbeleid geen onderscheid tussen identified staff/risk takers en overige medewerkers zoals gedefinieerd in artikel 2 van de Regeling. Als zodanig zouden alle medewerkers als identified staff aangemerkt kunnen worden. Het beheerst beloningsbeleid is derhalve van toepassing op al haar medewerkers. Desalniettemin heeft Teslin in onderstaande tabel weer welke van haar medewerkers op grond van de Richtsnoeren als identified staff zouden moeten worden aangemerkt:

Naam	Functie	Risiktaker J/N	Variabele beloning
	<i>Directie</i>		
Hein van Beuningen	Directielid	J	N
Aleid Kruize-Schuitemaker	idem	J	N
Frederik van Beuningen	idem	J	N
	<i>Fondsmanagement</i>		
Jan Jaap Bongers	Fondsmanager Darlin/Todlin	J	max. 100%
Rombout Houben	Fondsmanager Midlin	J	max. 100%
	<i>Overig</i>		
Ben Kees Eeltink	Relatiebeheerder	N	max. 100%
Totaal	-	6	3

Teslin merkt de compliancefunctie aan als een controlefunctie. Zij is onafhankelijk van de bedrijfseenheden waar ze toezicht op uitoefent, heeft voldoende gezag en wordt beloond op basis van de verwezenlijking van de doelstellingen waar de functie op is gericht. De beloning van compliance is onafhankelijk van de resultaten van de bedrijfsactiviteiten waar ze toezicht op houdt. Compliance is er verantwoordelijk voor dat ten minste eenmaal per jaar een interne beoordeling plaats vindt om de tenuitvoerlegging van het beloningsbeleid te toetsen op naleving van het beleid en de procedures.

2.3 Remuneratiecommissie (artikelen 10 en 11 van de Regeling)

Teslin kent gelet op haar beperkte (niet significante) omvang, interne organisatie, complexiteit en activiteiten geen aparte remuneratiecommissie. De directie van Teslin vervult deze rol in haar hoedanigheid als bestuurder.

De RvC is verantwoordelijk voor de controle op het bestuur. De RvC van Teslin zal toezicht houden op de beloning van de binnen de directie verantwoordelijke voor de medewerkers met controletaken. Teslin heeft als beheerder in het kader van goede governance vrijwillig voor een RvC gekozen, deze is op grond van wet- en regelgeving niet verplicht. Tevens is op het niveau van de door Teslin beheerde fondsen is per fonds een Raad van Commissarissen benoemd die specifiek toezicht houdt op de uitvoering van de beheertaken door Teslin. Teslin gaat hiermee dus verder dan de wettelijke eisen.

3 Specifieke bepalingen Beheerst Beloningsbeleid

3.1 Beloningen met betrekking tot de beheerde beleggingsinstellingen

Todlin

Teslin is beheerder van deze beleggingsinstelling. Voor de vergoedingen die Teslin hiervoor ontvangt wordt onder meer naar het prospectus en de addenda hierop verwezen. Als incentive om het beheer optimaal te verrichten is contractueel afgesproken dat Teslin onder voorwaarden een winstparticipatie kan ontvangen. De incentive geeft een extra stimulans voor Teslin om de portefeuille van Todlin optimaal te laten renderen binnen de afgesproken kaders en daarmee de investeerders te laten profiteren.

Om ervoor te zorgen dat er geen onverantwoorde risico's worden genomen zijn waarborgen ingebouwd. Deze waarborgen zijn, onder meer, de volgende: (i) er is sprake van een vooraf afgesproken minimumrendement voor investeerders in Todlin (5% hurdle) alvorens een winstparticipatie wordt uitgekeerd, (ii) Teslin verricht haar werkzaamheden conform een vooraf bepaald beleggingsbeleid, (iii) er is sprake van controle door Compliance, (iv) er wordt toezicht op de gang van zaken bij Todlin gehouden door een van de beheerder onafhankelijke separate RvC en (v) Teslin betracht volledige transparantie over het gevoerde beleid.

De winstparticipatie bedraagt 12,5% over de netto gerealiseerde vermogenswinst bij (gedeeltelijke) verkoop van een door de vennootschap gehouden deelneming. Onder de netto gerealiseerde vermogenswinst wordt verstaan: de verkoopopbrengst minus de historische kostprijs na bijtelling van een rendement van 5% per jaar, verminderd met van de betreffende deelneming ontvangen interest en dividenden en gecorrigeerd voor eventuele terugbetalingen van kapitaal of additionele kapitaalstortingen. Voor de bepaling van de winstparticipatie wordt mede rekening gehouden met gerealiseerde resultaten bij eerdere verkopen. Dit houdt in dat bij de (gedeeltelijke) verkoop van een deelneming gerealiseerde winsten eerst gecompenseerd moeten worden met op eerdere verkopen geleden verliezen. Uitbetaling van de

winstparticipatie geschiedt slechts indien en voor zover de som van de overige reserves (na winstbestemming) en de herwaarderingsreserve per einde boekjaar positief is en eerst na vaststelling van de jaarrekening. De reservering voor de winstparticipatie vindt in de berekening van de Intrinsieke Waarde plaats.

Een kwart van de uitbetaalde winstparticipatie komt ten goede aan de directie van Teslin, het restant komt – via de winst– en verliesrekening– ten goede aan de aandeelhouders van Teslin.

Darlin

Voor Darlin geldt een regeling met betrekking tot winstparticipaties die identiek is aan de regeling die van toepassing is op het beheer van Todlin. Onder voorwaarden kan Teslin ook hier in aanmerking komen voor een winstparticipatie. Korthedshalve wordt voor de inhoud van en toelichting op de regeling verwezen naar de beschrijving van de regeling die van toepassing is bij het beloning voor het beheer van Todlin.

Midlin

Teslin is tevens beheerder van Midlin. Midlin is een open–end beleggingsinstelling. Voor de vergoedingen die zij hiervoor ontvangt wordt onder meer verwezen naar het prospectus en de addenda hierop. Als incentive om het beheer optimaal te verrichten, is contractueel afgesproken dat Teslin onder voorwaarden een winstparticipatie kan ontvangen. De winstparticipatie bedraagt 12,5% over de stijging van de intrinsieke waarde van een aandeel Midlin gedurende een boekjaar, vermenigvuldigd met het gemiddeld gewogen aantal uitstaande Certificaten.

De waardestijging wordt als volgt berekend: (Intrinsieke Waarde ultimo boekjaar) –/– (Intrinsieke Waarde begin boekjaar vermeerderd met 5% van die Intrinsieke Waarde en verminderd met de door Midlin in dat boekjaar door tussenkomst van SAK Midlin aan de Certificaathouders verrichte uitkeringen). Er is sprake van een eeuwigdurend highwatermark die jaarlijks toeneemt met een enkelvoudige ‘hurdle’ van 5% over de laatst gebruikte highwatermark, verminderd met de door Midlin in de betreffende jaren door tussenkomst van SAK Midlin aan de Certificaathouders verrichte uitkeringen. Als de Intrinsieke Waarde ultimo boekjaar lager is dan dat highwatermark, is er geen winstparticipatie verschuldigd. De reservering voor de winstparticipatie vindt in de berekening van de Intrinsieke Waarde plaats. De winstparticipatie is betaalbaar na vaststelling van de jaarrekening van het betreffende boekjaar door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders.

Een kwart van de uitbetaalde winstparticipatie komt ten goede aan de Fondsmanager van Midlin en een kwart aan de directie van Teslin. Het restant komt toe aan de aandeelhouders via de winst– en verliesrekening.

Beleggingsmaatschappij “Rhoon, Pendrecht en Cortgene” BV

RPC wordt eveneens door Teslin beheerd. De vergoedingen (vast en variabel) zijn vastgelegd in de managementovereenkomst en ook beschreven in het prospectus. In het kader van het beloningsbeleid wordt de variabele vergoeding voor Teslin toegelicht. De vergoeding bestaat voor Teslin in de vorm van Stock Appreciation Rights (SAR). De SAR heeft betrekking op 2,5% van het geplaatste aandelenkapitaal van RPC per 7 juni 2012, vermeerderd met 2,5% over door RPC voor de uitoefendatum nieuw uitgegeven aandelen.

De voorziening SAR is langlopend en loopt tot 31 december 2017. Een kwart van de uitbetaalde SAR komt gezamenlijk ten goede aan twee directieleden van Teslin.

Voorzover er sprake is van een variabele beloning voor Teslin medewerkers die aan de onder 3.1 genoemde winstparticipaties gerelateerd is, zal eventuele toekenning geheel voortvloeien

uit de discretionaire bevoegdheid van de directie van Teslin. In dit kader wordt verwezen naar paragrafen 3.3 en 3.7.

3.2 *Beloningen met betrekking tot het beheerde vermogen*

Mandaat

Met de huidige mandaatgever is een met Darlin en Todlin overeenkomstige variabele beloning overeengekomen. Een kwart van de uitbetaalde variabele beloning komt ten goede aan de directie van Teslin; het restant komt via de winst- en verliesrekening ten goede aan de aandeelhouders.

3.3 *Beoordelingssystematiek (artikelen 12, 13 en 15 van de Regeling)*

Wanneer de beloning van bestuur en medewerkers van Teslin prestatie-gerelateerd is, is het totale bedrag van de beloning gebaseerd op een combinatie van factoren. Bij de beoordeling van bestuur en medewerkers betreft Teslin bij het toekennen van een eventuele bonus financiële en niet-financiële criteria. Zo betreft Teslin in de beoordeling onder meer (i) klanttevredenheid, (ii) de naleving van interne- en externe regels, het realiseren van strategische doelen en het financiële resultaat van de onderneming. Ingeval toepassing van financiële criteria tot toekenning van een bonus zou leiden, leidt negatief functioneren dat bestaat uit gedragingen in strijd met regels of onethisch gedrag hoe dan ook tot verlaging van de variabele beloning van desbetreffende medewerker, waarbij verdergaande sancties nadrukkelijk niet zijn uitgesloten.

Bij de beoordeling van medewerkers houdt Teslin rekening met de beoordeling uit het verleden. De uitbetaling van bonussen is echter niet gespreid over meerdere jaren aangezien dit op praktische bezwaren stuit. De variabele beloning voor medewerkers bedraagt in beginsel maximaal een vast jaarsalaris.

Voor de directie en fondsmanagers (niet zijnde directie) is de variabele beloning afhankelijk van de realisatie van winstparticipatie bij Darlin, Todlin en mandaat, respectievelijk de ontwikkeling van de intrinsieke waarde die tot uitkering van een winstparticipatie door Midlin, respectievelijk RPC leidt. Spreiding van de (uitbetaling van de) bonus over meerdere jaren zou leiden tot extra administratieve werkzaamheden en lasten en het beleid onnodig complex en duur maken. Gelet op de structuur van de winstparticipaties bij Darlin, Todlin en het Mandaat, alsmede de opbouw van de SAR bij RPC is er vrijwel altijd sprake van een jarenlange opbouw van de voorziening die eerst bij realisatie materialiseert. De voorziening materialiseert bovendien pas nadat de investeerders hun vooraf afgesproken minimumrendement hebben verkregen. Bij Midlin is er sprake van een eeuwigdurend highwatermark, wat eveneens in het belang is van de investeerders. Niet op voorhand uit te sluiten valt dat de variabele beloning als gevolg van de winstparticipatie meer is dan 100% van een jaarlijkse beloning van de directie en/of fondsmanager. Teslin meent desondanks dat, gelet op de bescherming van de belangen van de investeerders, deze regeling in het belang van de investeerders is.

De externe accountant besteedt jaarlijks extra aandacht aan de berekening van de door de beleggingsinstellingen aan Teslin te betalen vergoedingen. Tevens houdt de RvC van Teslin alsook de RvC van de door Teslin beheerde fondsen toezicht op de feitelijke uitkomst van de variabele uitkeringen aan de directie en fondsmanagers.

3.4 *Voldoende solvabiliteit, liquiditeit en eigen vermogen (artikel 14 van de Regeling)*

Teslin valt onder het prudentieel toezicht van DNB. Als gevolg hiervan moet zij aan solvabiliteit- en eigen vermogenseisen voldoen. Deze eisen zijn vastgelegd in de Wft en lagere regelgeving. Teslin beoordeelt haar medewerkers achteraf, alsmede worden delen van de winstparticipaties eerst doorbetaald na ontvangst van die winstparticipaties. Op dat moment kan zij goed inschatten of een eventuele variabele beloning ten koste gaat van de solvabiliteit en/of het eigen vermogen waardoor zij niet meer aan de prudentiële regels voldoet. Indien dit laatste het geval is, zal Teslin op grond van de betreffende wettelijke bepalingen moeten besluiten om de variabele beloning niet toe te kennen, dan wel (nog) niet uit te betalen. Teslin laat hierbij de mogelijkheid open dat zij anders moet beslissen indien hiertoe aanleiding bestaat, bijvoorbeeld door een gerechtelijke uitspraak. Dit onverlet de strekking van artikel 22, lid 1, van de Regeling.

3.5 *Voorkomen van hedging en ontwijken beleid (artikelen 7 en 24 van de Regeling)*

Teslin beschikt over een prudent beloningsbeleid. Gezien de hoogte van de variabele beloning acht Teslin het onwaarschijnlijk dat medewerkers gebruik zullen maken van persoonlijke hedging-strategieën of een aan beloning en aansprakelijkheid gekoppelde verzekering om de risicobeheersingseffecten die in de beloningsregelingen zijn ingebed, te ondermijnen. Indien Teslin vaststelt (in het naar ons oordeel theoretische geval) dat er sprake is van hedging dan is dat een inbreuk op deze regeling en het niet-compliant zijn met wet- en regelgeving. Dit kan leiden tot sancties richting de betrokken medewerker.

3.6 *Beloningsbeleid directie en RvC*

De beloning voor de statutaire directie van Teslin bestaat uit een vast deel en een variabel deel. Het variabele deel is omschreven in paragraaf 3.1.

De beloning voor de leden van de RvC is niet afhankelijk van de resultaten van Teslin, zij ontvangen een vaste beloning. De hoogte van deze beloning ligt in lijn met de taken en verantwoordelijkheden die de RvC heeft.

3.7 *Beloningsbeleid medewerkers*

De medewerkers van Teslin kunnen naast hun vaste salaris een variabele vergoeding ontvangen. Afhankelijk van de mate waarin Teslin en de betreffende medewerker zijn doelstellingen heeft gerealiseerd, kan een medewerker in aanmerking komen voor een variabele beloning.

De leidinggevende beoordeelt de medewerker op verschillende aspecten zoals de mate waarin geformuleerde doelen zijn behaald met betrekking tot onder andere deskundigheid, verantwoordelijkheid, compliance, zorgvuldige behandeling cliënten, productiviteit, collegialiteit en betrokkenheid met als doel het bewaken van de langetermijnbelangen van de onderneming. De directie stelt vast of een variabele beloning wordt toegekend. Gezien de beperkte omvang van de organisatie is bovenstaand proces niet formeel vastgelegd in procedures etc. Dit komt de flexibiliteit van de organisatie en het beloningsbeleid ten goede.

Medewerkers in controlerende functies, zoals Compliance, ontvangen een beloning die hun onafhankelijke rol ten goede komt. De beloning van medewerkers in controlefuncties is onafhankelijk van de prestaties van de onderneming.

De beloning van een medewerker bestaat uit een vast salaris, voor zover geen afspraken zijn gemaakt over een variabele beloning een vaste dertiende maand en eventueel vergoeding van telefoonkosten en/of een auto van de zaak. De salarissen worden voor zover nodig aangepast met inachtneming van de inflatie en individuele loonsverhogingen welke worden toegekend op basis van de beoordeling. De medewerker ontvangt jaarlijks een vakantietoeslag. Geheel ter discretie van de directie kan in aanvulling op de vaste dertiende maand - in het geval van uitzonderlijke prestaties - een bonus worden toegekend. In de regel zal deze discretionaire bonus zich beperken tot maximaal drie maandsalarissen.

Daarnaast is met een aantal medewerkers een afspraak gemaakt over een variabele beloning. Dit betreft de volgende functies :

- Fondsmanager (voor zover geen directie)
- Relatiebeheerder

Voor de uitwerking van en een toelichting op de beloningssystematiek wordt verwezen naar het Salaris- en functiehuis 2016, zoals opgenomen in Bijlage 2.

3.8 *Gegarandeerde variabele beloning (artikel 15 van de Regeling) en ontslagvergoeding (artikel 18 van de Regeling)*

Teslin kent buiten de in 3.7 genoemde vaste dertiende maand geen gegarandeerde variabele beloning.

Teslin heeft met geen van haar medewerkers afspraken gemaakt over ontslagvergoedingen. Het kan voorkomen dat Teslin onvrijwillig afscheid moet nemen van een medewerker. Indien er geen minnelijke oplossing wordt bereikt als het een medewerker met een doorlopend contract betreft, kan de kantonrechter oordelen dat deze medewerker voor een vergoeding in aanmerking komt. Teslin is gehouden aan de uitspraak van de (kanton)rechter in dit verband. Aangezien dergelijke gevallen van geval tot geval moeten worden beoordeeld, kan in dit beleid niet verder in detail worden ingegaan op ontslagvergoedingen.

3.9 *Pensioenbeleid en pensionering (artikel 23 van de Regeling)*

Teslin komt met zijn medewerkers een pensioenovereenkomst overeen. Teslin kent geen discretionaire pensioenen toe (artikelen 1, 3 en 21 van de Regeling). De pensioenregeling op basis van een beschikbare premiereregeling heeft Teslin ondergebracht bij Zwitserleven. Gezien het behoudende karakter van de regeling komt deze overeen met haar bedrijfsstrategie, doelstellingen, waarden en lange termijn belangen.

3.10 *Reis- en studiekosten*

De medewerkers hebben recht op een reiskostenvergoeding woon-/werkverkeer. De hoogte van deze vergoeding is in overeenstemming met het door de fiscus vastgestelde forfait voor toegestane reiskostenvergoeding. Medewerkers die in het kader van hun functie-uitoefening – anders dan voor woon-werkverkeer – dienen te reizen, kunnen de kosten daarvan vergoed krijgen. Alleen na akkoord van de directie kunnen declaraties bij de financiële administratie worden aangeboden.

Voor bepaalde, door de directie aangewezen medewerkers kan een auto van de zaak beschikbaar worden gesteld. De leasebedragen verschillen per functie.

Teslin heeft per medewerker een jaarlijks budget waarmee in overleg met de directie opleidingen en/of cursussen kunnen worden bekostigd.

4 Governance, Monitoring, Risicobeheersing en Overige

4.1 Risico-analyse en disclosure

Op grond van artikel 35i van het Besluit Gedragstoezicht financiële ondernemingen Wft verricht Teslin periodiek een analyse of het beloningsbeleid toereikend is om het risico op onzorgvuldige behandeling van haar investeerders te voorkomen en te beheersen.

De actuele uitkomst van de analyse is als bijlage bij dit beleid gevoegd. De analyse is verricht aan de hand van de acht principes met betrekking tot het beloningsbeleid. Doel van de analyse is onder meer te bezien in hoeverre de risicoanalyse en daarop gebaseerde beheersingsmaatregelen nog aansluiten bij de risicostrategie en –bereidheid van Teslin. Uit de risicoanalyse blijken geen bijzonderheden. Dit ligt in lijn met het beloningsbeleid.

Teslin voldoet aan de (kwalitatieve) disclosure eisen door een samenvatting van dit beleid op de website te publiceren/in de jaarrekening op te nemen. Echter, geaggregeerde kwantitatieve informatie over de beloning, uitgesplitst per bedrijfsonderdeel en naar hoger leidinggevend personeel en personeelsleden, publiceert Teslin niet. Teslin, althans een aantal herleidbare natuurlijke personen die betrokken zijn bij Teslin zouden als gevolg van dergelijke specifieke publicaties een disproportioneel nadeel lijden.

4.2 Evaluatie beloningsbeleid

De directie van Teslin is verantwoordelijk voor de deugdelijke uitvoering van het beleid. Jaarlijks wordt het beloningsbeleid geëvalueerd door de directie, en de afdeling Compliance. Indien nodig wordt het beloningsbeleid naar aanleiding van de evaluatie bijgesteld.

De afdeling Compliance heeft een adviserende rol ten aanzien van de uitvoering van het beloningsbeleid en toetst of sprake is van een consistente, zorgvuldige en beheerste opzet en uitvoering van het beleid. Ook evalueert Compliance het beloningsbeleid door de beloningsstructuur te analyseren op de effecten daarvan op de compliance van Teslin met wet- en regelgeving en interne regels. Compliance informeert de RvC over de uitkomsten van de toets en evaluatie.

Bijlage 1: risico-analyse

Principe 1. Het beloningsbeleid bevordert de integriteit en soliditeit van de financiële onderneming met een focus op de langetermijnbelangen van de onderneming.

Principe 2. Het beloningsbeleid bevat geen prikkels die afbreuk doen aan de verplichting van de financiële onderneming om zich in te zetten voor de belangen van de klanten en andere stakeholders, of andere op de financiële onderneming rustende zorgvuldigheidverplichtingen.

Het beleggingsbeleid van Teslin gaat uit van een beperkt aantal investeringen, waarbij de investering vanuit een lange termijn oogpunt wordt gedaan en waarbij door een actieve inbreng van de beheerder additionele waarde wordt gecreëerd.

De prestatiegerichte beloning van Teslin is er dan ook op gericht dat er slechts tot een uitkering van de prestatiegerichte beloning wordt overgegaan indien de beleggingswinst voor haar investeerders daadwerkelijk gerealiseerd is, dan wel indien er sprake is van een toereikende ontwikkeling van de intrinsieke waarde bij Midlin en RPC. De definitie van de beleggingswinst of de ontwikkeling van de intrinsieke waarde is zodanig, dat de klanten reeds een tevoren afgesproken minimumrendement hebben behaald, alvorens een prestatiegerichte beloning kan worden vastgesteld. Op deze wijze is het beloningsbeleid in lijn met de lange termijn belangen van Teslin, haar investeerders en de andere stakeholders.

Principe 3. Uitgaande van principes 1 en 2 stelt de onderneming op zorgvuldige wijze een beloningsbeleid op voor de bestuurders en functiegroepen binnen de onderneming, past dit consequent toe en evalueert de werking ervan. Daarbij besteedt zij expliciet en structureel aandacht aan het beperken en beheersen van de negatieve effecten van variabele beloningsstructuren op het risicoprofiel van de onderneming en de belangen van klanten.

Principe 4. De RvC draagt zorg voor een zorgvuldige en beheerste opzet, uitvoering en evaluatie van het beloningsbeleid voor het bestuur. Tevens ziet hij toe op het beloningsbeleid voor de gehele onderneming. Elke variabele beloningsstructuur waarbinnen beloningen boven een vastgesteld niveau mogelijk zijn, wordt vooraf goedgekeurd door de RvC.

Het beleid ten aanzien van de prestatiegerichte beloning is bij alle door Teslin beheerde fondsen gericht op het belang van de investeerders. Zoals bepaald in het beleid onder paragraaf 3.1. dient of de winst daadwerkelijk gerealiseerd te worden, dan wel wordt met een eeuwigdurende highwatermark ondervangen dat er variabele beloning wordt uitgekeerd, zonder dat er (meer dan eentevoren afgesproken minimum) rendement voor de investeerders is behaald. Omdat elke beleggingsinstelling een onafhankelijke RvC heeft en de accountant de jaarverslagen van elke instelling controleert is er voldoende toezicht op de prestatiegerichte beloning die via Teslin aan bestuur en medewerkers kan toekomen.

Principe 5. De personeelsmanager, het risicomanagement, compliance en de (eventuele) internal auditor werken samen om de risico's van het beloningsbeleid voor alle (overige) medewerkers te beheersen.

Omdat het beloningsbeleid van Teslin gericht is op het in lijn brengen van de belangen van alle stakeholders, zal ook de implementatie en de uitvoering van dit beleid onderdeel zijn van

(externe– en interne) controle processen. Vanuit intern risicomanagement van Teslin wordt het beloningsbeleid periodiek getoetst aan de doelstellingen van Teslin en haar stakeholders.

Principe 6. De beloning en het beloningsbeleid voor medewerkers in control–functies ondersteunen hun onafhankelijke rol van “counterveiling power” ten opzichte van commerciële functies.

Daarnaast zullen de prestatie gerichte beloningen geen rol spelen bij de invulling van de compliance functie. Aangezien deze functie een niet–commerciële is, zal de compliance officer geen prestatiegerichte beloning ontvangen die dezelfde basis heeft als die van de overige (commerciële) medewerkers. Tegelijkertijd is de beloning van compliance zodanig dat daaruit blijkt dat waarde wordt gehecht aan de uitoefening van countervailing power.

Principe 7. De onderneming is op inzichtelijke wijze transparant over haar beloningsbeleid naar de relevante stake holders.

Principe 8. In elke variabele beloningsstructuur is een bij de functie passende balans van maatregelen ingebouwd, teneinde de juiste prikkelwerking te waarborgen.

Omdat het beleggingsbeleid van Teslin uitgaat van een beperkt aantal investeringen, waarbij de investering vanuit een langetermijnoogpunt wordt gedaan en door een actieve inbreng van de beheerder additionele waarde wordt gecreëerd, is de variabele beloning een reflectie van dit beleid. Dit beleid wordt vanaf boekjaar 2013 in samengevatte vorm weergegeven in het jaarverslag van Teslin en op haar website gepubliceerd.

Principe 8a. De variabele beloning staat in een passende verhouding tot het vaste salaris. De onderneming stelt per functiegroep een maximale verhouding vast tussen de variabele en vaste beloning.

Omdat het beleggingsbeleid er één is van de langere adem, is ook de prestatiegerichte beloning gericht op de langetermijnbetrokkenheid van de betreffende medewerker en de directie. Daarmee is de variabele beloning in verhouding gesteld met het vaste salaris dat ook over de lange periode is genoten.

Principe 8b. De variabele beloning wordt gekoppeld aan vooraf bepaalde en beïnvloedbare prestatiecriteria. Deze prestatiecriteria weerspiegelen zoveel mogelijk de belangen van alle stakeholders in de onderneming.

Principe 8c. Toekenning van de variabele beloning is afhankelijk van een passende verhouding van de medewerker, de afdeling en/of de onderneming als geheel.

Principe 8d. Financiële resultaten die gebruikt worden bij het beoordelen van de prestaties worden gecorrigeerd voor genomen risico's en kosten.

Principe 8e. Toekenning van de variabele beloning is niet afhankelijk van een “alles of niets” commerciële doelstelling, maar kent een lineaire of trapsgewijze vorm.

Teslin ontvangt onder bepaalde voorwaarden van de beheerde beleggingsinstellingen of de opdrachtgevers tot beleggingsdiensten een variabele beloning, waarvan een gedeelte wordt of kan worden doorbetaald aan medewerkers van Teslin. Omdat iedere onderneming waarin Teslin investeert specifieke aandacht verdient, is de variabele beloning die Teslin ontvangt

mede gebaseerd op het beleggingsresultaat op de specifieke onderneming. Het is de filosofie van Teslin, dat het beleggingsresultaat mede wordt bepaald door de actieve opstelling van Teslin bij de investeringen. Omgekeerd geldt dan ook, dat de eigenaren van het door Teslin beheerde vermogen deze actieve opstelling van Teslin mogen eisen.

Daarbij wordt (zie ook paragraaf 3.1 en 3.2 van het beleid) de variabele beloning alleen uitgekeerd bij een daadwerkelijke realisatie van de koerswinst van een belegging, dan wel wordt met een eeuwigdurende highwatermark ondervangen dat er variabele beloning wordt uitgekeerd, zonder dat er over een heel boekjaar (meer dan een vooraf afgesproken minimum) rendement voor de investeerders is behaald. Dit houdt in, dat tussentijdse koersbewegingen geen aanleiding tot een prestatiegerichte beloning kunnen zijn.

Zoals uit de samenstelling van de variabele beloningen als omschreven in paragraaf 3.1 blijkt, acht Teslin het in het belang van haar investeerders en stakeholders dat de investeerders een minimaal rendement van 5% op jaarbasis hebben behaald, voordat een prestatiegerichte beloning kan worden bepaald. Van het daar bovenuitstijgende rendement kan in de in paragraaf 3.1 omschreven gevallen 12,5% als prestatiegerichte beloning worden uitgekeerd aan Teslin.

Principe 8f. De variabele beloningsstructuur voorziet in de mogelijkheid om enige mate van discretionaire beoordeling toe te passen bij de vaststelling van de variabele beloning, om ongewenste effecten, zoals beloningen die niet in lijn liggen met de geleverde prestaties, tegen te gaan. Dit geldt evenzeer in bijzondere situatie zoals een overname of ontslag.

Daar waar Teslin de vooraf afgesproken minimale rendementseis (de hurdle van 5%) niet realiseert of bereikt, zal een prestatiegerichte beloning niet van toepassing zijn. Teslin is overigens in beginsel geen prestatiegerichte beloning verschuldigd aan haar medewerkers welke op het moment van een realisatie niet meer in dienst zijn.

Principe 8g. Er wordt een passende tijdshorizon in acht genomen bij het beoordelen van de commerciële prestaties als basis voor de variabele beloning, zodat rekening wordt gehouden met het effect van de prestaties op de langetermijnresultaten.

Principe 8h. De verhouding tussen beloning in contanten, aandelen, opties of andere vormen van beloningscomponenten ligt in lijn met het risicobeheer van de onderneming.

De variabele beloning wordt (zie ook paragraaf 3.1 en 3.2 van het beleid) alleen aan Teslin uitgekeerd bij een daadwerkelijke realisatie van de koerswinst van een belegging, dan wel wordt met een eeuwigdurende highwatermark ondervangen dat er variabele beloning wordt uitgekeerd, zonder dat er over een heel boekjaar (meer dan een basis) rendement voor de investeerders is behaald. Dit houdt in, dat tussentijdse koersbewegingen geen aanleiding tot een prestatiegerichte beloning kunnen zijn. Daarmee is in het merendeel van de gevallen waarin een variabele vergoeding aan Teslin verschuldigd is, een directe relatie met de daadwerkelijke kaspositie van de instellingen gelegd. Teslin krijgt de beloning in contanten. Bovendien is het bij de op de deelnemingsvrijstelling gebaseerde fondsen niet wenselijk om investeerders met uitgifte van aandelen te confronteren. Het is mede daarom dat de prestatiegerichte beloning in contanten wordt betaald.