



Beloningsbeleid

Versiebeheer

Versie	Datum	Auteur	Opmerkingen
1.0	29-9-2017	Captin	Vergunningaanvraag
1.1	1 november 2024	Captin	Review en actualisatie
1.2	30 september 2025	Captin	Website

Onderhoud

Het beloningsbeleid wordt periodiek, maar minimaal eens per jaar, beoordeeld, zo nodig herzien en ter goedkeuring voorgelegd aan de Directie van Captin. Het beloningsbeleid zal niet worden gewijzigd dan na voorafgaande instemming van de Compliance Officer.

Beheerst beloningsbeleid

1. Inleiding

Captin verleent de volgende beleggingsdiensten: 'ontvangen, doorgeven en uitvoeren van orders voor rekening van cliënten' (met als nevendienst: bewaring) en voert de beleggingsactiviteit 'het exploiteren van een MTF' uit.

Captin doet dit voor voornamelijk Nederlandse ingezetenen vanuit haar kantoor in Amsterdam en werkt met een Europees paspoort grensoverschrijdend voor klanten in circa 20 lidstaten van de Europese Unie.

Het Beloningsbeleid van Captin dient te voldoen aan de volgende bepalingen:

- Wet op het financieel toezicht (Wft) artikel 1:114 tot en met artikel 1:129;
- EU Gedelegeerde Verordening 2021/923 inzake identified staff;
- EU Gedelegeerde Verordening 2021/2154 inzake bepalen geïdentificeerde medewerkers bij beleggingsondernemingen;
- Artikel 27 EU Gedelegeerde Verordening 2017/565;
- Artikel 23f Besluit prudentiële regels Wft;
- ESMA Richtsnoeren met betrekking tot bepaalde aspecten van de MiFID II-beloningsvereisten.

De Autoriteit Financiële Markten (AFM) ziet erop toe dat het Beloningsbeleid van Captin niet resulteert in ongewenste financiële prikkels die kunnen leiden tot onwenselijke risico's of gedragingen ten aanzien van de dienstverlening aan cliënten.

De Nederlandsche Bank (DNB) ziet er daarnaast op toe dat het Beloningsbeleid niet aanmoedigt tot het nemen van meer risico's dan voor Captin aanvaardbaar is in relatie tot de soliditeit van het bedrijf.

2. Doel en reikwijdte

Het Beloningsbeleid van Captin strekt zich uit tot alle natuurlijke personen, werkzaam onder verantwoordelijkheid van Captin. Het Beloningsbeleid sluit aan op de doelstelling van zorgvuldige dienstverlening aan cliënten, waarbij het belang van cliënten voorop staat en sluit aan bij de bedrijfsstrategie, doelstellingen, waarden en lange termijnbelangen van Captin.

De doelstelling inzake het Beloningsbeleid is daarnaast ervoor te zorgen dat beloningen bij Captin er niet toe leiden dat:

- excessieve risico's worden genomen die Captin in gevaar kunnen brengen (prudentieel perspectief); en
- evenmin ertoe leiden dat cliënten onzorgvuldig worden behandeld (gedragperspectief).

Het Beloningsbeleid omvat alle betalingen en verstrekkingen door Captin aan de werknemers. Beide soorten beloningscomponenten (vaste en variabele) kunnen monetair zijn (zoals geld, aandelen, opties, kwijtschelding van leningen aan medewerkers bij ontslag, pensioenpremies,

of bestaan uit rechten die niet (direct) monetair zijn (zoals kortingen, secundaire arbeidsvoorwaarden of bijvoorbeeld een auto, mobiele telefoon e.d. van de zaak).

3. Uitgangspunten

De volgende uitgangspunten gelden voor Captin:

Algemene uitgangspunten

1. Het Beloningsbeleid moet Captin in staat stellen gekwalificeerde medewerkers aan te trekken, te motiveren en te behouden;
2. Captin conformeert zich aan het principe van gelijk loon voor gelijk werk voor alle medewerkers en zal niet discrimineren op basis van ras, geslacht, seksuele geaardheid, politieke overtuiging, religie, handicap, burgerlijke staat, leeftijd of nationaliteit.
3. Medewerkers van Captin ontvangen een vaste (basis)beloning die de relevante werkervaring en organisatorische verantwoordelijkheid van de betreffende functie weerspiegelt. Deze vaste beloning wordt niet uitgekeerd in de vorm van aandelen of andere financiële instrumenten. Daarnaast kunnen bepaalde medewerkers in aanmerking komen voor een variabele beloning.
4. Dividenden van de aandeelhouders vallen niet onder dit Beloningsbeleid. Dividenden kunnen slechts uitgekeerd worden indien sprake is van een voldoende kapitaalbuffer.

Identified Staff

5. Bij Captin worden de leden van de Directie, hogere leidinggevenden en medewerkers die een controlerende functie uitoefenen aangemerkt als 'Identified Staff'. Voor deze personen geldt dat deze het risicoprofiel van Captin materieel kunnen beïnvloeden.

Variabele beloningen

6. Captin hanteert geen gegarandeerde variabele beloningen, behoudens een mogelijke welkomst- of tekenvergoeding (waarbij voldaan dient te worden aan de criteria uit artikel 1:124 (2) Wft).
7. Captin zal in voorkomende gevallen een maximale variabele beloning aan een medewerker uitkeren van 20% berekend over het vaste jaarlijkse salaris en/of een andere vergelijkbare vaste vergoeding. Indien Captin een hogere variabele beloning wenst uit te keren (van maximaal 100 %) is dit alleen toegestaan *indien* wordt voldaan aan de eisen van art. 1:121 (2) Wft. Indien Captin dit toepast zal hiervan telkens gemotiveerd jaarlijks aan de AFM mededeling worden gedaan, op grond van artikel 1:120 (4) Wft.
8. Vaststelling en uitbetalingen van variabele componenten worden gekoppeld aan prestatie-indicatoren. De indicatoren zijn zowel kwalitatief als kwantitatief waarbij een minimum van 50% van de variabele component(en) gekoppeld is aan kwalitatieve indicatoren. Dit geldt voor alle soorten medewerkers.
9. Voor zowel de 'identified staff' als alle andere medewerkers zal de variabele beloning in beginsel minimaal voor 50% in de vorm van instrumenten worden uitgekeerd, tenzij de jaarlijkse variabele beloning niet hoger is dan € 50.000,- en evenmin meer dan 10 % van de totale jaarlijkse beloning vertegenwoordigt.
10. Captin beschikt over een 'Stock Appreciation Right' (SAR) regeling voor het discretionair

kunnen uitkeren van (de waarde van) financiële instrumenten aan medewerkers als onderdeel van een eventuele variabele beloningscomponent.

11. Falen van werknemers wordt niet beloond, een vertrekvergoeding kan slechts onder voorwaarden worden verstrekt op basis van historische performance behoudens arbeidsrechtelijke verplichtingen.
12. Constructies om het Beloningsbeleid te omzeilen zijn niet toegestaan. Het is medewerkers van Captin niet toegestaan om hedging strategieën dan wel verzekeringen af te sluiten om een gemis aan variabele beloningen te kunnen “opvangen”.
13. Het is de Directie toegestaan om na uitbetaling van een variabele beloning een claw-back toe te passen als blijkt dat de werknemer achteraf onwenselijke risico's heeft genomen voor Captin en/of haar klanten niet bediend heeft op de wijze zoals dat verwacht mag worden.
14. Het is de Directie toegestaan om de waarde van de gehele uitgestelde variabele beloning of een deel daarvan op basis van risicoaanpassingen achteraf te verminderen voordat deze is verworven.
15. Het leidinggevende orgaan van Captin is de statutaire Directie.
16. De Directie keurt het Beloningsbeleid goed en is verantwoordelijk voor de ten uitvoerlegging van het beloningsbeleid. Het Beloningsbeleid wordt niet gewijzigd dan na voorgaande toestemming van de Compliance Officer.
17. De Compliance Officer adviseert de Directie omtrent het Beloningsbeleid en de toepassing hiervan.

4. KPI-sets per functie

Key Performance Indicators (KPI's) worden voor alle medewerkers aan het begin van het jaar vastgesteld door de Directie samen met de individuele werknemers. De Compliance Officer heeft een adviserende rol.

Deze KPI's worden deels algemeen en deels individueel per medewerker vastgesteld en zijn afhankelijk van de functie en senioriteit van de medewerker. Elke KPI heeft een vooraf vast te stellen gewicht in de jaarlijkse beoordeling van de werknemer.

Voor functionarissen met een controlerende functie hebben deze indicatoren geen correlatie met de prestatie van Captin om zo hun onafhankelijkheid te garanderen.

5. Uitbetaling variabele beloningen 'Identified Staff' en overige medewerkers.

Voor alle medewerkers, inclusief 'Identified Staff' geldt dat de toekenning en de bepaling van de hoogte en vorm van variabele beloningen plaats vindt op basis van de prestaties van het afgelopen jaar.

6. Jaarlijkse review

De Directie van Captin evalueert periodiek maar minimaal eens per jaar het beloningsbeleid, met medewerking van de Compliance Officer. Het Beloningsbeleid wordt op basis van de periodieke evaluatie aangepast waar nodig en geaccordeerd door de Directie.

7. Publicatie- en informatieverplichtingen

Captin maakt (een beschrijving van) het Beloningsbeleid openbaar op de website.

In het jaarlijkse bestuursverslag neemt Captin een beschrijving van het Beloningsbeleid op.

Op de website en in het bestuursverslag wordt het jaarlijks totaal uitgekeerde bedrag aan variabele beloningen opgenomen.

Over 2024 is € 91.528,24 uitgekeerd aan variabele beloning, waarvan € 21.028,24 is uitbetaald voor de afwikkeling van aan personeel toegekende Stock Appreciation Rights (SAR's).