

Antaurus B.V. (“Antaurus”) onderschrijft de aan de Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen opgenomen in art. 1:111 t/m 1:129 van de Wet op het financieel toezicht en de Regeling beheerst beloningsbeleid Wft 2014 van DNB ten grondslag liggende basisprincipes:

- het beloningsbeleid bevordert de integriteit en soliditeit van de onderneming met een focus op de langetermijn belangen van de onderneming;
- het beloningsbeleid bevat geen prikkels die afbreuk doen aan de verplichting van de onderneming om zich in te zetten voor de belangen van de klanten en andere stakeholders, of andere op de onderneming rustende zorgvuldigheidsverplichtingen.

De aandeelhouders van Antaurus zijn allen werkzaam ten behoeve van Antaurus. Zij ontvangen alleen een vast salaris en geen variabele beloning. Slechts als de resultaten het toelaten, wordt er dividend uitgekeerd, waarbij geldt dat het toetsingsvermogen minimaal in stand dient te blijven.

Voor de andere medewerkers geldt dat de directie hen een bonus toe kan kennen. Als er een bonus wordt toegekend dan is de hoogte daarvan:

- (i) voor 50% afhankelijk van de persoonlijke ontwikkeling van de medewerker en het al dan niet behalen van de voor die medewerker geldende doelstellingen;
- (ii) voor maximaal 50% van het door Antaurus behalen van haar financiële doelstellingen.

De doelstellingen worden jaarlijks door de directie vastgesteld. Hierbij kiest de directie voor doelstellingen die aansluiten bij het bedrijfsbeleid en waarbij het niveau van de behaalde prestatie door de directie te beoordelen en door de medewerkers te beïnvloeden is.

Voor iedere medewerker geldt dat het maximum van zijn of haar variabele beloning 20% van zijn of haar vaste salaris is.

Een bonus wordt slechts toegekend en uitgekeerd als de resultaten dit toelaten, waarbij geldt dat het toetsingsvermogen van Antaurus minimaal in stand dient te blijven.

Er wordt geen bonus toegekend als in strijd wordt gehandeld met de gestelde kwaliteit en gedragseisen. De leidinggevende ziet hier op toe door o.a. een systeem van kwaliteitsborging (4 ogen principe) toe te passen.

Als blijkt dat de medewerker niet heeft voldaan aan passende normen inzake bekwaamheid en correct gedrag of verantwoordelijk blijkt voor gedragingen die er toe hebben geleid dat de financiële positie van Antaurus aanmerkelijk is verslechterd, of klanten schade hebben geleden, kan de directie besluiten om het nog niet uitgekeerde gedeelte van een eerder toegekende bonus neerwaarts aan te passen. De directie kan dan tevens besluiten om reeds uitgekeerde bonussen terug te vorderen.