

BEHEERST BELONINGSBELEID COMMODITY DISCOVERY MANAGEMENT B.V.

Vastgesteld door de Managing Directors op 11 december 2023.



Doel beloningsbeleid

Commodity Discovery Management B.V. is een kleine onderneming. Buiten de Managing Directors hebben we slechts enkele medewerkers in dienst. De medewerkers oefenen geen hogere leidinggevende of risico nemende functie uit, ontvangen slechts in uitzonderlijke gevallen een totale beloning van hetzelfde niveau als, of een hoger niveau dan de Managing Directors, en hebben geen materiële invloed op het risicoprofiel van het Fonds. De controlefuncties binnen Commodity Discovery Fund zijn ingevuld door een medewerker (Risk Manager) en een extern persoon (Externe Compliance Officer).

Commodity Discovery Management B.V. (de "**Beheerder**"), de Beheerder van het Commodity Discovery Fund (het "**Fonds**"), onderschrijft de aan de artikelen 14bis en 14ter van de richtlijn instellingen voor collectieve belegging in effecten, de Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen zoals opgenomen in de Wft, de Regeling Beheerst Beloningsbeleid Wft 2014, de ESMA Guidelines on sound remuneration policies en de Sustainable Finance Disclosure Regulation (SFDR) ten grondslag liggende uitgangspunten:

- het beloningsbeleid is in overeenstemming met en draagt bij aan een degelijke en doeltreffende risicobeheersing en moedigt niet aan tot het nemen van meer risico's (waaronder operationele risico's, beleggingsrisico's en duurzaamheidsrisico's) dan voor de Beheerder en het Fonds aanvaardbaar zijn;
- het beloningsbeleid strookt met de bedrijfsstrategie, doelstellingen, waarden en lange termijn belangen van de Beheerder en het Fonds en behelst maatregelen die belangenconflicten moeten vermijden;
- het bevat geen prikkels die afbreuk doen aan de verplichting van de Beheerder om zich in te zetten voor de belangen van de Participanten, of andere op de Beheerder rustende zorgvuldigheidsverplichtingen.
- het beloningsbeleid is transparant, eenvoudig en uitvoerbaar;
- het beloningsbeleid is marktconform teneinde goed gekwalificeerd personeel te behouden en aan te kunnen trekken en staat in redelijke verhouding tot de gedragen verantwoordelijkheid, de aan de functie gestelde eisen en het tijdsbeslag.

Gelet op de geringe omvang maakt de Beheerder geen onderscheid tussen geïdentificeerde medewerkers en overige medewerkers. Als zodanig zijn alle medewerkers als geïdentificeerde medewerkers aangemerkt. Het beloningsbeleid is derhalve van toepassing op al haar medewerkers, de Managing Directors en free-lancers (waaronder zzp'ers) die een contractuele relatie met de Beheerder hebben.

De Beheerder heeft een Externe Compliance Officer aangesteld voor de controlefunctie, welke rapporteert aan de Managing Directors. De controlefunctie is onafhankelijk van de bedrijfsactiviteiten waar toezicht op uitgeoefend wordt en de beloning is onafhankelijk van de resultaten van de bedrijfsactiviteiten. Het beloningsbeleid wordt vastgesteld door de Managing Directors. De Managing Directors evalueren ten minste jaarlijks de algemene beginselen van het beloningsbeleid in overleg met de Externe Compliance Officer (de "**ECO**").

Bij de jaarlijkse evaluatie wordt vastgesteld of:

- het beloningsbeleid functioneert zoals bedoeld (in het bijzonder of alle opgenomen uitgangspunten worden nageleefd en of de beloningsgerelateerde variabele betalingen correct zijn, en of het risicoprofiel en de lange termijn doelstellingen van de Beheerder voldoende tot uiting komen); en
- het in overeenstemming is met nationale en internationale wettelijke voorschriften, beginselen en normen.

Beloningsmodel onderneming

Het Fonds is een fonds voor gemene rekening dat gelden van participanten belegt conform de beleggingsdoelstellingen en beleggingsbeperkingen zoals uiteengezet in het Prospectus. De waarde van het Fonds wordt bepaald door de waarde van de beleggingen.

Het verdienmodel van de Beheerder is eenvoudig, overzichtelijk en transparant. De Beheerder ontvangt een "management fee" en eventueel een "performance fee". Er worden geen inkomsten ontvangen uit provisies over effectentransacties. Participanten betalen bij beëindiging van hun deelneming uitstapkosten die ten gunste van het Fonds komen. Verdere informatie over de hoogte van de management fee, de performance fee en de uitstapkosten is te vinden in het Prospectus. De winst van de onderneming bestaat uit een optelsom van performance fee,

management fee en uitstapkosten minus alle kosten. De jaarrekening van de Beheerder wordt gecontroleerd door de externe accountant en is beschikbaar op de website van de Beheerder.

De typologie en werkzaamheden van de Beheerder kennen een relatief laag inherent risico met betrekking tot het beloningsbeleid. De Beheerder verricht daarbij geen (risicovolle) handel voor eigen rekening, heeft geen beursnotering en heeft een eenvoudige governance- en aandeelhoudersstructuur.

Het Fonds kwalificeert als een zogenaamd 'artikel 6 fonds' in de zin van de SFDR. Dit betekent onder meer dat de Beheerder geen duurzaamheidsrisico's heeft geïntegreerd in de beleggingsbeslissingen. Ook neemt de Beheerder de zogenaamde "belangrijkste ongunstige effecten op duurzaamheidsfactoren", zoals deze zijn gedefinieerd in de SFDR niet in aanmerking. Om bovenstaande redenen bestaat er dan ook geen enkele relatie tussen de beloning van medewerkers en de eventuele duurzaamheidsrisico's die (naast de andere beleggingsrisico's) worden gelopen binnen de uitvoering van het beleggingsbeleid.

Er wordt geen vertrekvergoeding uitgekeerd indien een medewerker, met een contract voor bepaalde duur, voortijdig de arbeidsovereenkomst beëindigd. Er wordt ook geen vertrekvergoeding uitgekeerd aan een medewerker indien er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten in zijn functie.

Toepassing proportionaliteitsbeginsel

De Beheerder is enkel beheerder van het Fonds, er zijn geen andere activiteiten. Zoals hiervoor toegelicht is sprake van een eenvoudige structuur met minder dan 15 medewerkers (inclusief free-lancers). Gezien de typologie, geen sprake van beursnotering, geen (risicovolle) handel voor eigen rekening, de eenvoudige governancestructuur, de beperkte omvang en eenduidige (1 fonds, alleen aangeboden in Nederland) activiteiten doet de Beheerder een beroep op het proportionaliteitsbeginsel.

Het toepassen van het proportionaliteitsbeginsel heeft expliciet betrekking op de uitkering van variabele beloningen in de vorm van participaties in het Fonds, de uitstelperiode waarin variabele beloningscomponenten worden achtergehouden na het verstrijken van een toekenningsperiode en het voorschrift om een remuneratiecommissie in te stellen. De onderbouwing is door de Beheerder vastgelegd.

Beschrijving beloningscomponenten

Vaste beloning

Zowel medewerkers als de Managing Directors ontvangen een vast salaris dat marktconform is. Daarnaast ontvangt iedereen een vakantietoelage van 8% berekend over het vaste jaarsalaris. Er worden geen vaste tantièmes of een vaste 13de maand toegekend. Tevens is er geen pensioenregeling van kracht.

Bij het bepalen van het vaste salaris worden de volgende principes toegepast:

1. Er is een juiste balans tussen de vaste en variabele component, waar de vaste component voldoende hoog moet zijn om geheel geen variabele beloning toe te kennen;
2. De vaste component is voldoende hoog om de professionele diensten die door de werknemer worden verleend, te vergoeden, in overeenstemming met:
 - (a) opleidingsniveau;
 - (b) mate van anciënniteit;
 - (c) het vereiste niveau van deskundigheid en vaardigheden;
 - (d) de beperkingen en werkervaringen;
 - (e) vaste beloningen van vergelijkbare functies in het bedrijfsleven (marktconformiteit).

In de personeelsdossiers staan eventuele aanvullende arbeidsvoorwaarden en personeelsregelingen beschreven zoals bijvoorbeeld onkostenvergoedingen. Freelancers worden vergoed op basis van het aantal uren maal het contractueel overeengekomen tarief per uur.

Variabele beloning

Medewerkers kunnen onder omstandigheden in aanmerking komen voor een variabele beloning. Een eventuele variabele beloning is bedoeld als beloning van en aanmoediging tot het verrichten van goede prestaties, rekening houdend met de aard en het niveau van verantwoordelijkheid van de functie. Voorop staat dat het aandeel van de variabele component in het totale beloningspakket voldoende laag zal zijn om een volledig flexibel beleid inzake die component te kunnen voeren, inclusief de mogelijkheid om geen variabele vergoeding uit te keren indien de individuele prestaties dan wel de financiële ontwikkelingen van de Beheerder en/of het Fonds daartoe aanleiding zouden geven.

De Managing Directors, met een beslissende stem van de voorzitter, bepalen of er een variabele beloning wordt uitgekeerd, en eventueel de hoogte hiervan. Maximaal tien procent van de winst voor vennootschapsbelasting van de Beheerder zal door de Managing Directors ter beschikking worden gesteld voor een jaarlijkse variabele beloning voor het gehele personeel (directieleden inbegrepen).

Het jaarlijkse percentage variabele beloning zal worden bepaald op basis van de hoogte van de nettowinst van de Beheerder (zodra de concept jaarcijfers bekend zijn) en de algemene financiële situatie van de Beheerder en het Fonds waarbij de wettelijke prudentiële eisen die gelden voor de Beheerder in acht worden gehouden. De beoordeling van individuele prestaties en de financiële situatie en prestaties van het Fonds zal plaatsvinden in een meerjarencader zodat rekening kan worden gehouden met de langere termijneffecten en ontwikkelingen.

Variabele beloningen toegekend aan medewerkers en Managing Directors worden na vaststelling volledig in contanten uitbetaald. De Beheerder past niet het vereiste toe dat 50% van de variabele beloning in participaties van het Fonds en gespreid over tenminste 3 jaar wordt uitbetaald op basis van het proportionaliteitsbeginsel.

Criteria variabele beloning medewerkers

Afhankelijk van de performance van de medewerker en het realiseren van vooraf gemaakte afspraken en doelstellingen, kan een medewerker in aanmerking komen voor een variabele beloning. Bij het vaststellen van de variabele beloning van de medewerker worden vooraf bepaalde en intern bekend gemaakte financiële en niet financiële criteria (in de verhouding 50/50) gebruikt. Voor de Risk Manager (controlefunctie) geldt dat de beoordeling enkel op basis van de niet-financiële criteria plaatsvindt. De ECO (op zzp-basis werkzaam) komt niet in aanmerking voor enige vorm van variabele beloning.

Beide Managing Directors zijn aandeelhouder van de Beheerder. Middels hun aandeelhouderschap in de Beheerder profiteren zij derhalve van een eventuele toename van de intrinsieke waarde van het Fonds (ongeacht of en in hoeverre deze waarde toename aan hem wordt uitgekeerd middels een dividend), doordat een toename van de intrinsieke waarde van het Fonds leidt tot een toename van de door de Beheerder te ontvangen management fee en, onder omstandigheden, de performance fee. Een eventuele afname van de intrinsieke waarde van het Fonds vertaalt zich echter ook in een afname van de door de Beheerder te ontvangen fee of fees en derhalve in een afname van de waarde van het aandeelhouderschap van de betreffende Managing Director. De Managing Directors kunnen onder omstandigheden in aanmerking komen voor een variabele beloning, zoals hierboven nader omschreven.

Risicobeheersing

Naar het oordeel van de Managing Directors is het beloningsbeleid volledig in overeenstemming met de hierboven omschreven uitgangspunten. Het beloningsbeleid is in overeenstemming met en draagt bij aan een degelijke en doeltreffende risicobeheersing en moedigt niet aan tot het nemen van meer risico's dan voor het Fonds of de Beheerder aanvaardbaar zijn.

Transparantie beloningsbeleid

Iedere medewerker en Managing Director wordt een kopie van dit beleid ter hand gesteld. Tevens zijn de relevante delen van de tekst opgenomen in het Prospectus en is een samenvatting vermeld op de website van het Fonds.