



Beloningsbeleid NBZ Management BV

Inleiding

NBZ BV wordt beheerd door NBZ Management BV (“NBZ Mgt”). NBZ Mgt bedient zich van twee directeuren, twee verkopers en verder externe gespecialiseerde partijen.

Het beloningsbeleid wordt opgesteld en uitgevoerd door de directie. Het wordt ter goedkeuring voorgelegd aan de raad van commissarissen (“RVC”).

De directie laat zich adviseren door haar externe compliance officer, Compliance Advies Financiële ondernemingen.

Doel beloningsbeleid

Het doel van het beloningsbeleid van NBZ Mgt is het verkrijgen van de op korte en lange termijn gewenste inspanning en kwaliteit van personeel en externe partijen teneinde het lange termijn belang van de participanten in NBZ BV te dienen.

Het kader van het beloningsbeleid wordt gevormd door vigerende wetgeving en daarbinnen marktconforme beloningen.

Hiermee wordt zo veel mogelijk voorkomen dat het beloningsbeleid prikkels in zich heeft die afbreuk doen aan de verplichting van personeel en externe partijen om zich in te zetten voor de belangen van de participanten van NBZ.

Bezoldigingselementen

De directie van NBZ Mgt ontvangt een vaste jaarlijkse managementfee welke onafhankelijk is van het resultaat van NBZ. Salespersoneel van de beheerder wordt vergoed in een klein vast en een relatief groot succesafhankelijk variabel gedeelte. Dit variabele gedeelte bestaat uit een maandelijkse bonus bij het behalen van bepaalde targets. De bonus dient ter aanmoediging en de targets worden regelmatig bijgesteld naar gelang de relatieve moeilijkheidsgraad van het werven van nieuw kapitaal. NBZ Mgt heeft overigens geen andere vaste werknemers in dienst.

De leden van de RVC ontvangen een vast bedrag ten laste van NBZ, als genoemd in het prospectus.

Eventuele autokosten worden vergoed tegen 19 eurocent per kilometer. Onkosten worden vergoed tegen kostprijs.

Het externe saleskantoor krijgt een vaste fee van EUR 2.900 per maand plus een variabel gedeelte van 3% van de opgehaalde gelden. Alle andere adviseurs ontvangen overeengekomen vaste marktconforme uurtarieven.

Overige bezoldigingselementen worden momenteel niet gebruikt.

Beheersing risico's beloningsprijkkels.

De meeste beloningen zijn vaste beloningen. Hierin schuilen geen risico's die afbreuk kunnen doen aan de verplichting zich in te zetten voor de belangen van de participanten van NBZ.

Er bestaat een risico dat adviseurs teveel uren schrijven. De directie zal een scherp oog houden op de gedeclareerde kosten. Hierin schuilt verder geen risico voor participanten aangezien deze kosten door de beheerder worden betaald.

Er bestaat een belangenconflict voor de beheerder waarbij hij enerzijds 15% prestatiebonus krijgt over alle dividend boven de 8%, terwijl hij anderzijds de vaste 2% managementfee krijgt over het door NBZ belegd vermogen. De prestatiebonus is direct en contant, de 2% vaste fee indirect en het gevolg van nieuw binnengekomen kapitaal en doordat de koers is gestegen door het niet uitkeren van gemaakte winsten. Dit risico is onderkend en besproken met de RVC. Het wordt gemitigeerd doordat de beheerder bij voorkeur op lange termijn vast inkomen genereert. Het risico van te hoge dividenden voor participanten moet ook niet als ernstig worden ingeschat.



Door het lange termijn aspect van alle investeringen is het bevorderen van korte termijn winsten door de directie nauwelijks mogelijk.

Er bestaat een risico dat salespersoneel in hun enthousiasme om een target te halen te insisterend tewerk gaat in het gesprek met de potentiële belegger. De directie heeft dit risico onderkent en uitgebreid besproken met haar salespersoneel. Periodiek worden ook gesprekken door de externe compliance officer gevoerd om het salespersoneel te wijzen op hun verantwoordelijkheid. Voorts is de directie direct bereikbaar voor hen die zich onjuist behandeld voelen. Het telefoonnummer van de fondsmanager staat op de website. Sinds de oprichting van NBZ zijn er nog geen formele klachten ontvangen die duiden op een onjuiste behandeling van (potentiele) beleggers door salespersoneel.

Evaluatie beloningsbeleid.

Jaarlijks in het vierde kwartaal wordt het beloningsbeleid geëvalueerd.

Punten waarop gelet wordt zijn:

- Doelstelling beloningsbeleid nog voldoende gewaarborgd.
- Ontwikkeling vaste en variabele beloningscomponenten in verhouding tot voorgaande jaren, het resultaat van NBZ en de ontwikkeling van het aantal beleggers in NBZ.
- Aanpassing targets naar aanleiding van inflow in NBZ en eventueel ontvangen klachten/ opmerkingen van beleggers.
- Ontwikkeling risico's beloningscomponenten op basis van de jaarlijkse risicoanalyse.
- Ontwikkeling vigerende wetgeving.

Publicatie

Het beloningsbeleid van NBZ Mgt zal eerst worden voorgelegd aan de RVC waarna het op de website van de beheerder zal worden gepubliceerd. Het zal ook in de AO/IC worden opgenomen.

Bij het publiceren van de jaarrekening zullen tevens de volgende gegevens worden bekendgemaakt:

- Sales: totale vaste en variabele vergoedingen.
- Overige vergoedingen indien betaald.

Barendrecht, januari 2012

