

BELONINGSBELEID

HANZEVAST CAPITAL N.V.

Maart 2023

INHOUDSOPGAVE

I	DEFINITIES.....	3
II	INTRODUCTIE VAN BELEID.....	6
III	BELEID.....	9

I DEFINITIES

AIFMD	de Richtlijn inzake beheerders van alternatieve beleggingsinstellingen nr. 2011/61/EU (zoals van tijd tot tijd gewijzigd dan wel aangevuld); deze Richtlijn is in Nederland hoofdzakelijk geïmplementeerd in de Wft
AIFMD-beloningsregelgeving	beloningsregels neergelegd in de AIFMD en onderliggende regelgeving, waaronder in ieder geval: <ul style="list-style-type: none">(i) artikel 13 AIFMD;(ii) artikel 22, tweede lid, sub e en f, AIFMD jo. artikel 107 AIFMD-Uitwerkingsverordening;(iii) bijlage II AIFMD;(iv) de ESMA-Beloningsrichtsnoeren;(v) herziening ESMA-Beloningsrichtsnoeren (ESMA/2016/579);(vi) ESMA's AIFMD Q&A nr. 34-32-352, Sectie 1;(vii) Hoofdstuk 1.7 Wft.
AIFMD-Uitwerkingsverordening	de onder de AIFMD hangende Uitwerkingsverordening nr. 2013/31/EU (zoals van tijd tot tijd gewijzigd dan wel aangevuld)
Beheerder	Hanzevast capital N.V.
Beloning	'beloning' in de zin van de AIFMD-beloningsregelgeving (zie definitie neergelegd in artikel 2, bijlage II AIFMD jo. AIFMD-Beloningsrichtsnoeren nr. V (overweging 10)). Samengevat gaat het om: <ul style="list-style-type: none">(i) alle betalingen en verstrekkingen door de Beheerder;(ii) alle door het Fonds zelf betaalde bedragen (inclusief: betalingen direct door het Fonds gedaan aan de Beheerder in verband met door Medewerkers verleende professionele diensten, en die anders zouden kunnen leiden tot een omzeiling van AIFMD-beloningsregelgeving), waaronder alle vormen van een eventuele 'performance fee'; en/of

(iii) iedere overdracht van deelnemingsrechten van het Fonds;

aan een Medewerker, in ruil voor door die Medewerker verleende professionele diensten

Directie

het collectief van dagelijks beleidsbepalers van de Beheerder (tevens zijnde de statutaire directie van de Beheerder)

**ESMA-
Beloningsrichtsnoeren**

de ESMA Richtsnoeren voor een goed beloningsbeleid in het kader van de AIFMD (ESMA/2013/232)

Fonds

ieder door de Beheerder beheerd Fonds waarop de AIFMD volledig van toepassing is

**Geïdentificeerde
Medewerkers**

categorieën Medewerkers - met inbegrip van de leden van de Directie, degenen die risico's nemen en controletaken verrichten, en alle Medewerkers wier totale beloningen hen in dezelfde beloningsschaal plaatsen als de Directie en degenen die risico's nemen - wier beroepsactiviteiten van materiële invloed zijn op het risicoprofiel van de Beheerder of het risicoprofiel van door de Beheerder beheerde Fondsen, en categorieën Medewerkers van de entiteit(en) waaraan de Beheerder portefeuillebeheer- of risicobeheeractiviteiten heeft gedelegeerd, wier beroepsactiviteiten van materiële invloed zijn op het risicoprofiel van de door de Beheerder beheerde Fondsen

Handboek AO/IB

de beschrijving van de administratieve organisatie en het systeem van interne beheersing van de Beheerder

Medewerkers

alle medewerkers en tijdelijke medewerkers van de Beheerder, inclusief ingeleende medewerkers en leden van de Directie en iedere andere persoon die werkzaam is onder verantwoordelijkheid van de Beheerder, ongeacht op basis van welke onderliggende (contractuele) grondslag

Medewerkers met Controletaken	medewerkers die verantwoordelijk zijn voor en/of betrokken zijn bij de uitvoering van de risicobeheer-, compliance-, of internal audit functie/werkzaamheden (of vergelijkbare functies/werkzaamheden) binnen de Beheerder
Prospectus	het prospectus van een Fonds inclusief de voorwaarden van beheer en bewaring en overige bijlagen
RvC	het toezichthoudende en adviserende orgaan van de Beheerder
Variabele Beloning	het deel van de totale beloning dat geen Vaste Beloning is
Vaste Beloning	het deel van de totale beloning dat bestaat uit onvoorwaardelijke financiële of niet-financiële voordelen die Medewerkers ontvangen in ruil voor het verrichten van werkzaamheden/professionele diensten voor de Beheerder, zoals bijvoorbeeld uitgewerkt in het Prospectus, dit Beloningsbeleid of in met Medewerkers gesloten arbeidsovereenkomsten. De Beheerder keert geen vaste beloning uit in de vorm van deelnemingsrechten in de Fondsen
Wft	de Wet op het financieel toezicht

II INTRODUCTIE VAN BELEID

A. Algemeen

- A.1 De Beheerder maakt onderdeel uit van de Hanzevast-groep. De aan het hoofd van Hanzevast-groep staande onderneming (Hanzevast B.V.) moet zorgdragen dat alle dochterondernemingen (dus ook niet gereguleerde dochterondernemingen) moeten voldoen aan de beloningsregels uit hoofde van de Wft (zie artikel 1:114 Wft). Dit beloningsbeleid ziet specifiek op de Beheerder.
- A.2 Hanzevast B.V. is bevoegd dit beloningsbeleid op te vragen, in te zien en – bij vermeende tekortkomingen - instructies te geven aan de Beheerder ten behoeve van aanpassing van dit beloningsbeleid. De Beheerder zal in een dergelijk geval op basis van de ontvangen instructies het beloningsbeleid beoordelen en, voor zover zij dit nodig acht met het oog op de verplichtingen uit hoofde van de toepasselijke AIFMD-beloningsregelgeving, aanpassen.

B. Doelstelling

- B.1 Het beloningsbeleid van de Beheerder beoogt om op korte en lange termijn de gewenste inspanning en kwaliteit van Medewerkers (inclusief leden van de Directie) te waarborgen. Hierbij geldt als uitgangspunt dat het beloningsbeleid dient bij te dragen aan het beheren van de Fondsen in het belang van de participanten en in overeenstemming met het met de participanten overeengekomen risicoprofiel.
- B.2 Voor het behalen van haar doelstellingen heeft de Beheerder behoefte aan voldoende gekwalificeerd en gemotiveerd personeel. Om deze reden heeft de Beheerder een marktconform beloningsbeleid geformuleerd, waarbij de Beheerder aan Medewerkers (inclusief leden van de Directie) een evenwichtige en stimulerende beloning biedt, die haar in staat stelt om gekwalificeerd personeel aan te trekken en te behouden.
- B.3 Het opgestelde beloningsbeleid en ingerichte beloningssysteem strookt met de bedrijfsstrategie, doelstellingen en lange termijn belangen van de Beheerder. Het ingerichte beloningssysteem draagt bij aan een degelijke en doeltreffende risicobeheersing en bevordert de integriteit en soliditeit van de Beheerder. Het opgestelde beloningsbeleid voldoet aan de toepasselijke AIFMD-beloningsregelgeving

(zie hierna onder paragraaf E).

C. Beleid en Governance

C.1 Het beloningsbeleid maakt deel uit van het Handboek AO/IB en is goedgekeurd door de Directie. Gelet op de huidige beperkte omvang van de Beheerder en de overzichtelijke aard van de activiteiten van de Beheerder, de Fondsen en de Hanzevast-groep, heeft de Beheerder geen remuneratiecommissie ingesteld. Dit betekent dat de Directie verantwoordelijk is voor vaststelling, implementatie en monitoring van het beloningsbeleid en erop toeziet dat dit beleid wordt nageleefd. De Compliance Officer is verantwoordelijk voor het up-to-date houden van het beleid en het ervoor zorgdragen dat het voldoet aan de relevante wet- en regelgeving. De Compliance Officer rapporteert aan de Directie. De Compliance Officer beschikt over een zelfstandige escalatielijn naar de RvC. Het beleid kan te allen tijde worden aangepast door een besluit daartoe van de Directie.

D. Uitgangspunten

D.1 Het beloningsbeleid van de Beheerder is ondersteunend aan een juist en prudent beheer van de Fondsen, waarbij de belangen van participanten in de Fondsen voorop staan en zorgvuldige omgang met die participanten gestimuleerd wordt.

D.2 De volgende uitgangspunten staan (in het verlengde daarvan) aan de basis van het beloningsbeleid van de Beheerder:

- Het beloningssysteem voldoet aan geldende wet- en regelgeving (en in het bijzonder de toepasselijke AIFMD-beloningsregelgeving);
- Er wordt – in het verlengde van het vorige punt - geen beloning uitgekeerd door middel van vehikels of methoden die het ontwijken van de AIFMD beloningsregels in de hand zouden kunnen werken of vereenvoudigen;
- Het beloningsbeleid is in overeenstemming met en draagt bij aan een gezond en doeltreffend risicobeheer en stimuleert niet tot het nemen van risico's buiten de grenzen van de risicobereidheid van de Beheerder en de door de Beheerder beheerde Fondsen;
- Het beloningsbeleid mag er niet toe leiden dat Medewerkers onzorgvuldig omgaan met de belangen van (potentiële) participanten en overige stakeholders;
- Het beloningsbeleid, inclusief het pensioenbeleid, strookt met de bedrijfsstrategie, de doelstellingen, de waarden en de belangen van de

Beheerder, de Fondsen en de participanten in de Fondsen en voorziet erin dat belangenconflicten worden vermeden;

- Het beloningsbeleid dient bij te dragen aan het door de Beheerder vervullen van de dienstverlenende taak die zij in het maatschappelijk verkeer wenst in te nemen. Op elk moment dient onderbouwd te kunnen worden op welke wijze de ingerichte beloningssystemen en ingestelde beloningsprikkel indirect/direct doen bijdragen aan het behartigen van het belang van de participanten in de Fondsen;
- Het ingerichte beloningssysteem is marktconform en volstaat om gekwalificeerde Medewerkers aan te trekken;
- Het beloningsbeleid mag er niet toe leiden dat de soliditeit van de Beheerder in gevaar komt;
- Het beloningsbeleid is kostenbewust van aard en tegelijkertijd voldoende om Medewerkers te binden.

E. Toepasselijkheid bij uitbesteding

E.1 De Beheerder heeft geen portefeuille- of risicobeheerwerkzaamheden (in de zin van de AIFMD) uitbesteed (en is niet voornemens dat in de toekomst te gaan doen). Mocht daar in de toekomst niettemin toch sprake van zijn, zal de Beheerder voorafgaande aan het in werking treden van de betreffende uitbestedingsrelatie staven of de medewerkers van de partij aan wie wordt uitbesteed (i) het risicoprofiel van de Beheerder/Fondsen materieel kunnen beïnvloeden en, zo ja, (ii) zij in dat geval onderworpen zijn aan beloningsregels die ten minste gelijkwaardig zijn aan de beloningsregels zoals neergelegd in dit beloningsbeleid.

E.2 Ook in geval van uitbesteding van andersoortige werkzaamheden dan portefeuille- en/of risicobeheer (in de zin van de AIFMD) acht de Beheerder het van groot belang dat het personeel dat namens de uitbestedingspartij betrokken is bij de uitvoering van de uitbestede werkzaamheden op geen enkele wijze een beloningsprikkel ervaart welke eventueel afbreuk zou kunnen doen aan het uitvoeren van de uitbestede werkzaamheden in het belang van de participanten in de door de Beheerder beheerde Fondsen. Indien uitbesteding wordt overwogen, beoordeelt de Beheerder voorafgaande aan de uitbesteding of betreffende uitbestedingspartij onderworpen is aan vergelijkbare beloningsregels als die zijn neergelegd in dit beloningsbeleid. Indien dit niet (volledig) het geval is, zal de Beheerder - als dit in het belang van de participanten nodig/wenselijk wordt geacht - contractueel nadere afspraken maken met de uitbestedingspartij over de wijze waarop zij haar medewerkers inzake de voor de

Beheerder uitgevoerde werkzaamheden vergoedt. Met deze afspraken zal de Beheerder waarborgen dat die vergoedingen geen afbreuk doen aan het belang van de participanten in de Fondsen.

F. Wettelijk kader

F.1 De Beheerder dient uit hoofde van de Wft te beschikken over een beheerste en integere bedrijfsvoering. Onderdeel daarvan is ook het beschikken over adequaat beloningsbeleid en passende beloningssystemen die erin slagen de belangen van de Medewerkers zoveel mogelijk te vereenzelvigen met de belangen van de participanten in de Fondsen en – in het verlengde daarvan – Medewerkers niet uitnodigen tot gedragingen die buiten de met de participanten overeengekomen risicobereidheid vallen. Inzake het beschikken over adequaat beloningsbeleid en passende beloningssystemen zijn de volgende specifieke wettelijke eisen van toepassing (tezamen aangeduid als “AIFMD-beloningsregelgeving”):

- artikel 13 AIFMD;
- artikel 22, tweede lid, sub e en f, AIFMD jo. artikel 107 AIFMD-Uitwerkingsverordening;
- bijlage II AIFMD;
- de ESMA-Beloningsrichtsnoeren;
- herziening ESMA-Beloningsrichtsnoeren (ESMA/2016/579);
- ESMA’s AIFMD Q&A Sectie 1 nr. ESMA34-32-352;
- Hoofdstuk 1.7 Wft.

III BELEID

A. Categorieën

A.1 De Beheerder onderscheidt wat betreft de toepasselijke beloningsregels intern drie categorieën Medewerkers: Reguliere Medewerkers, Geïdentificeerde Medewerkers en Medewerkers met Controletaken. In welke categorie een Medewerker valt bepaalt welke beloningsregels op de betreffende Medewerker van toepassing zijn. Alle Medewerkers kwalificeren in ieder geval als Reguliere Medewerker, hetgeen meebrengt dat Deel 1 (zie hieronder) van het beloningsbeleid op hen van toepassing is. Bepaalde Medewerkers kwalificeren tevens als Geïdentificeerde Medewerker (zie gegeven definitie in de definitielijst), hetgeen meebrengt dat op hen eveneens Deel 2 (zie hieronder) van het beloningsbeleid van toepassing is. Tot slot, kunnen bepaalde

Geïdentificeerde Medewerkers aanvullend ook nog als Medewerker met Controletaken (zie gegeven definitie in de definitielijst) kwalificeren, hetgeen meebrengt dat naast Delen 1 en 2 ook Deel 3 van het beloningsbeleid op hen van toepassing is. Dit is weergegeven in de tabel hieronder:

Categorie Medewerker	Toepasselijk Deel van Beloningsbeleid		
	<i>Deel 1</i>	<i>Deel 2</i>	<i>Deel 3</i>
Reguliere Medewerker	X		
Geïdentificeerde Medewerker	X	X	
Medewerker met Controletaken	X	X	X

De Compliance Officer stelt met betrekking tot iedere Medewerker vast tot welke categorie deze Medewerker behoort. De categorisatie wordt ieder jaar opnieuw beoordeeld gelijktijdig met de beoordeling van de betreffende Medewerker. De Compliance Officer kan voorts op basis van bijzondere omstandigheden (denk bijvoorbeeld aan: een andere afbakening van het takenpakket, wijzigingen in gewenste risicoprofielen, nieuw ontstane inzichten, etc.) overgaan tot een tussentijdse herbeoordeling. Het oordeel van de Compliance Officer is te allen tijde leidend.

B. Deel 1, Beloningsregels voor alle Medewerkers

- B.1 De beloning van Medewerkers kan bestaan uit verschillende componenten, waaronder in ieder geval altijd een Vaste Beloning. Uitgangspunt is dat het beloningspakket van de Directieleden (met uitzondering van de Directeur Risk & Compliance) naast een vast deel tevens een variabel deel kent, welke bijvoorbeeld gekoppeld kan zijn aan doelstellingen in het kader van het succesvol structureren en plaatsen van een nieuw Fonds en/of het behalen van bepaalde (financiële en/of non-financiële) resultaten op het niveau van de Fondsen en/of de Beheerder. Daarnaast kunnen er Variabele Beloningen van toepassing zijn voor Medewerkers die zich bezighouden met sales & marketing werkzaamheden en met (aansturing van) het operationele verhuurmanagement.
- B.2 In geval van prestatiegerelateerde Variabele Beloning, is het totale bedrag aan toe te

kennen Variabele Beloning gebaseerd op een combinatie van de beoordeling van:

- de prestaties van de betrokken Medewerker (gebaseerd op zowel financiële als niet-financiële criteria); en
- de resultaten van de Beheerder of de betreffende groepsvennootschap waar de Medewerker werkzaam is.

B.3 De Beheerder waarborgt dat vaste en variabele componenten van de totale beloning op een evenwichtige wijze worden verdeeld, waarbij het vaste deel van de totale beloning onder alle omstandigheden zodanig groot is dat de Beheerder ten aanzien van de variabele componenten een volledig flexibel beleid kan voeren, dat ook de mogelijkheid biedt helemaal geen variabele beloningscomponent uit te keren.

B.4 Wanneer de resultaten van de Beheerder en/of bijzondere prestaties van een Medewerker daar aanleiding toe geven kan de Beheerder (zonder daartoe verplicht te zijn) gebruikmaken van zijn discretionaire bevoegdheid om een Medewerker een eenmalige bonus toe te kennen. Deze bonus kwalificeert als Variabele Beloning voor toepassing van dit beloningsbeleid. In dat geval zal het volgende gelden:

- de financiële positie van de Beheerder moet toekenning en uitbetaling toestaan;
- er wordt uit hoofde van het evenredigheidsbeginsel (zie artikel 13 lid 2 AIFMD jo. artikel 1 en 3 van bijlage II van de AIFMD jo. ESMA-beloningsrichtsnoer VII) geen toepassing gegeven aan ESMA-Beloningsrichtsnoer XII.IV.II, onderdelen 132 t/m 147 (zie hierover nader Deel 2 van dit beloningsbeleid).

B.5 Bij de beoordeling of een Medewerker in aanmerking komt voor een Variabele Beloning, wegen niet-financiële prestatiecriteria even zwaar als financiële prestatiecriteria (50%/50%). De prestatiecriteria die de Beheerder kan hanteren worden hieronder nader toegelicht. Als er een Variabele Beloning wordt toegekend legt de Directie vast op basis van welke overwegingen de Variabele Beloning is toegekend. De beslissing een Variabele Beloning toe te kennen staat te allen tijde volledig ter discretie van de Directie. Deze beoordeling vindt jaarlijks plaats in het kader van de jaarlijkse beoordelingsronde waarin de prestaties van de Medewerker over het afgelopen jaar worden beoordeeld en gemeten. Zie hieronder met betrekking tot de beoordeling van Medewerkers.

B.6 Een eventuele Variabele Beloning wordt alleen uitbetaald als de resultaten dat toelaten, waarbij geldt dat uitbetaling van enige Variabele Beloning niet tot een inbreuk mag leiden op het minimaal aan te houden eigen vermogen of de solvabiliteit van de Beheerder. Beoordelingen vinden achteraf plaats nadat de financiële resultaten door de

Fondsen en de Beheerder gerealiseerd zijn, waardoor steeds ex ante kan worden vastgesteld welk effect uitbetaling van een bepaalde Variabele Beloning heeft op de stand van het aangehouden eigen vermogen.

- B.7 Medewerkers worden beoordeeld volgens het beoordelingssysteem van de Beheerder, op basis van het Hanzevast Mensprofiel en de door hen geleverde prestaties ten aanzien van de gedefinieerde resultaatgebieden. De geleverde prestaties worden vastgesteld op basis van concrete (vooraf afgestemde en vastgelegde) prestatiecriteria (zie toelichting hierna). De jaarlijkse beoordeling vormt tevens de basis voor het vaststellen van de beloningsafspraken voor het komende jaar. Een eventuele wijziging in de beloning voor een Medewerker wordt vastgesteld door de Directie.
- B.8 De Beheerder stelt voor iedere Medewerker prestatiecriteria vast. Deze criteria worden gebruikt voor de beoordeling van Medewerkers in het algemeen en om te beoordelen of een Medewerker in aanmerking komt voor een Variabele Beloning. De prestatiecriteria worden vastgelegd in het arbeidscontract met de Medewerker en/of schriftelijk medegedeeld aan de Medewerker. Zij worden tevens vastgelegd in het dossier van de betreffende Medewerker.
- B.9 Financiële prestatiecriteria kunnen bestaan uit een combinatie van:
- Lange termijn rendement van de Beheerder in de zin van winstgevendheid;
 - Lange termijn rendement van de Fondsen in zin van IW-ontwikkeling;
 - De ontwikkeling van de activa onder beheer van de Beheerder;
 - Realiseren van de beleggingsstrategie van een of meer Fondsen;
 - De resultaten van het team/de afdeling waar de Medewerker werkzaam is;
 - Persoonlijke resultaten, afhankelijk van de functie en het team/de afdeling.
- B.10 Niet -financiële prestatiecriteria kunnen bestaan uit een combinatie van:
- Motivatie, proactief handelen, enthousiasme;
 - Teamwork en collegialiteit;
 - Werken aan professionele vaardigheden;
 - Bijhouden van kennis en ervaring (bijvoorbeeld door opleidingen te volgen);
 - Leiderschap;
 - Creativiteit en innovatie;
 - Strategische doelen bereiken;
 - Cliënttevredenheid en cliëntgerichtheid;
 - Kwaliteit van werk;
 - Flexibiliteit;
 - Compliance.

B.11 Bij de beoordeling van prestatiecriteria van Medewerkers, welke de basis is voor de berekening en vaststelling van Variabele Beloning, neemt de Beheerder tevens alle relevante huidige en toekomstige risico's in acht en corrigeert de Beheerder de Variabele Beloning indien nodig gelet op de geïdentificeerde risico's. De Beheerder kent geen gegarandeerde Variabele Beloning. Daarnaast kent de Beheerder geen Variabele Beloning die alleen afhankelijk is van behaalde resultaten van de Fondsen. Daarmee is er geen perverse prikkel aanwezig bij Medewerkers om handelingen te verrichten die niet perse in het belang zijn van een Fonds, maar wel positief zouden kunnen uitwerken voor de individuele beloning van de betrokken Medewerker.

B.12 De Beheerder behoudt zich in het arbeidscontract met de Medewerkers het recht voor om toegekende Variabele Beloningen naar beneden bij te stellen of terug te vorderen. De Beheerder keert geen Variabele Beloning uit indien uitkering naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn, en in ieder geval indien:

- de Medewerker niet heeft voldaan aan passende normen inzake bekwaamheid en correct gedrag (zoals vastgelegd in de Gedragscode, de moreel-ethische verklaring (bankierseed) of vanwege handelen in strijd met wet- en regelgeving); of
- de Medewerker verantwoordelijk was voor gedragingen die ertoe hebben geleid dat de financiële positie van de Beheerder aanmerkelijk is verslechterd.

De Beheerder vordert een toegekende en reeds uitgekeerde Variabele Beloning volledig terug indien uitkering heeft plaatsgevonden op basis van onjuiste informatie over het bereiken van de aan de Variabele Beloning ten grondslag liggende doelen of over de omstandigheden waarvan de Variabele Beloning afhankelijk was gesteld, en in ieder geval indien achteraf blijkt dat:

- de Medewerker niet heeft voldaan aan passende normen inzake bekwaamheid en correct gedrag (zoals vastgelegd in de Gedragscode, de moreel-ethische verklaring (bankierseed) of vanwege handelen in strijd met wet- en regelgeving); of
- de Medewerker verantwoordelijk was voor gedragingen die ertoe hebben geleid dat de positie van de Beheerder aanmerkelijk is verslechterd.

B.13 De Beheerder komt in beginsel geen vertrekvergoeding overeen met Medewerkers. Voor zover van een vertrekvergoeding sprake is, hangt deze samen met in de loop der tijd gerealiseerde prestaties en wordt ze zodanig vormgegeven dat falen niet beloond wordt. Uitbetaling van een vertrekvergoeding is in ieder geval verboden in de volgende

omstandigheden :

- voortijdige beëindiging van de arbeidsrelatie op initiatief van de Medewerker, tenzij dit het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de Beheerder of een groepsvennootschap;
- ernstig verwijtbaar handelen of nalaten in de vervulling van de functie van de Medewerker; en/of
- falen van de Beheerder of een groepsvennootschap, indien de Medewerker het dagelijks beleid van de betreffende onderneming bepaalt.

De eventuele vertrekvergoeding van een lid van de Directie bedraagt nooit meer dan 100% van de Vaste Beloning op jaarbasis.

- B.14 Het is Medewerkers niet toegestaan om gebruik te maken van een persoonlijke hedging strategie of een aan beloningen/aansprakelijkheid gekoppelde verzekering af te sluiten welke een zodanige uitwerking kan hebben dat de in hun beloningsregelingen neergelegde onderdelen die raken aan passend gedrag en risicobeheersing worden ondermijnd.

C. Deel 2, Beloningsregels voor Geïdentificeerde Medewerkers

- C.1 In dit deel zijn de beloningsregels opgenomen die van toepassing zijn op Medewerkers die kwalificeren als Geïdentificeerde Medewerkers. Op Geïdentificeerde Medewerkers zijn in aanvulling op de beloningsregels van Deel 1 tevens de in dit deel neergelegde beloningsregels van toepassing.
- C.2 Binnen de Beheerder zijn in ieder geval te allen tijde de leden van de Directie, het Hoofd Commercieel, de Risk Officer, de Compliance Officer en de Medewerker die als Internal Auditor fungeert aangemerkt als Geïdentificeerde Medewerkers.
- C.3 Op grond van de ESMA-Beloningsrichtsnoeren is het de Beheerder toegestaan bepaalde AIFMD beloningsregels uit te sluiten op basis van toepassing van het evenredigheidsbeginsel (noot: dit beginsel houdt in dat het de Beheerder is toegestaan om de AIFMD beloningsregels toe te passen evenredig aan (kort gezegd) de omvang, interne organisatie en aard, reikwijdte en complexiteit van de activiteiten van de Beheerder en de beheerde Fondsen). De Beheerder is van oordeel dat haar organisatie en haar Fondsen een overzichtelijke omvang hebben, haar interne organisatie eenvoudig is ingericht en haar activiteiten zich beperken tot het beheren van een gering aantal onder de AIFMD vallende Fondsen die een relatief eenvoudige en lange termijn

beleggingsstrategie volgen:

- C.4 *Omvang*: de omvang voor de door de Beheerder beheerde activa is beperkt. Er zijn op dit moment minder dan 15 FTE gealloceerd aan de Beheerder. De Beheerder heeft verder geen dochtervennootschappen of bijkantoren in andere EU lidstaten. De Beheerder beheert uitsluitend Fondsen die een relatief eenvoudige beleggingsstrategie volgen, gericht op de lange termijn en met redelijk overzichtelijke risico's.

Interne organisatie: de Beheerder kent een eenvoudige en overzichtelijke organisatiestructuur. De leden van de Directie sturen de binnen de Beheerder te onderscheiden afdelingen direct aan en dragen direct bij aan de uitvoering van werkzaamheden. Geen van de Fondsen is genoteerd aan een gereguleerde (of soortgelijke) markt. Op het niveau van de Beheerder is een RvC ingericht.

Aard, reikwijdte en complexiteit van de activiteiten: de Beheerder beperkt zich tot het beheren van een overzichtelijk aantal AIFMD Fondsen. De Beheerder beheert daarnaast een (vaststaand en niet uit te breiden) aantal onder de AIFMD-grandfatheringsregeling vallende uitloophondsen welke niet meer binnen de reikwijdte van de AIFMD vallen. De beheerde Fondsen richten zich op Nederlandse participanten. De ten behoeve van de beheerde Fondsen uitgevoerde beheerwerkzaamheden in de zin van de AIFMD vinden vanuit Nederland plaats. De Beheerder verleent geen beleggingsdiensten in de zin van MiFID en beheert evenmin UCITS-fondsen.

- C.5 In het verlengde van het voorgaande past de Beheerder de volgende AIFMD beloningsregels - met een beroep op het evenredigheidsbeginsel - niet toe:

- de voorschriften met betrekking tot de uitbetaling van Variabele Beloning, waaronder inzake:
 - a. de vorm (artikel 1 lid 1 sub m bijlage II AIFMD);
 - b. retentie/aanhouding (artikel 1 lid 1 sub m bijlage II AIFMD);
 - c. 'deferral'/uitstel (artikel 1 lid 1 sub n bijlage II AIFMD);
 - d. het achteraf corrigeren van variabele beloningen op basis van (al dan niet alsnog) voorgedane risico's (o.a. 'malus' en 'clawback') (artikel 1 lid 1 sub o bijlage II AIFMD);
- het voorschrift een remuneratiecommissie in te stellen.

- C.6 De Directie van de Beheerder beoordeelt jaarlijks of het nog altijd evenredig is om toepassing van een of meer van de hierboven genoemde beloningsregels uit te sluiten.

- C.7 Specifiek voor Geïdentificeerde Medewerkers geldt dat de prestaties van Geïdentificeerde Medewerkers worden beoordeeld in een meerjarenkader dat

aangepast is aan de levenscyclus van de Fondsen, aan de hand waarvan de Beheerder garandeert dat het beoordelingsproces is gebaseerd op prestaties op de langere termijn en dat de daadwerkelijke uitbetaling van prestatiegerelateerde Variabele Beloning wordt verspreid over een langere periode, die overeenkomt met het terugbetalingsbeleid en de beleggingsrisico's van de Fondsen.

Dit betekent dat de Beheerder bij het vormgeven en beoordelen van de (financiële) prestatiecriteria voor Geïdentificeerde Medewerkers rekening houdt met bestaande en toekomstige risico's genomen door de Geïdentificeerde Medewerker, het bedrijfsonderdeel/de afdeling of het betreffende Fonds waar de Geïdentificeerde Medewerker werkzaam voor is, of de Beheerder als geheel. De tijdshorizon van de risico- en prestatiebeoordeling wordt door de Beheerder afgestemd op de duur van de Fondsen en de tijdsduur die nodig is om vast te kunnen stellen of de Beheerder is geslaagd in het realiseren van de doelstellingen voor de participanten in de Fondsen. Het uiteindelijke doel is dat de periode waarover de prestaties van een Geïdentificeerde Medewerker worden beoordeeld en de uitbetalingsperiode voor Variabele Beloning wordt afgestemd op de periode waarin waarde realisatie voor de participanten in de Fondsen dient plaats te vinden.

D. Deel 3 Beloningsregels voor Medewerkers met Controletaken

- D.1 In dit deel zijn de beloningsregels opgenomen die aanvullend van toepassing zijn op Medewerkers die kwalificeren als Medewerkers met Controletaken.
- D.2 De Beheerder kwalificeert in ieder geval te allen tijde de Directeur Risk & Compliance, de Compliance Officer, de Risk Officer en de Medewerker die als Internal Auditor fungeert als Medewerker met Controletaken.
- D.3 De beoordeling van het functioneren en beloning van Medewerkers met Controletaken:
- is afhankelijk van verwezenlijking van de met hun functies samenhangende doelstellingen (zoals het waarborgen van risicobeheersing, het zorgdragen voor compliance met wet- en regelgeving, het uitvoeren van bepaalde controlewerkzaamheden, etc.);
 - is niet afhankelijk van de prestaties op het gebied van de bedrijfsactiviteiten die door de Medewerkers met Controletaken dienen te worden gecontroleerd; en
 - mag geen negatieve invloed hebben op de onafhankelijkheid van de Medewerkers met Controletaken.
- D.4 Teneinde de onafhankelijkheid van Medewerkers met Controletaken te waarborgen,

wordt de beloning voor deze Medewerkers (met uitzondering van de Directeur Risk & Compliance) op advies van de Directeur Risk & Compliance vastgesteld. De beloning van de Directeur Risk & Compliance wordt vastgesteld door de aandeelhouders van de Beheerder. De RvC adviseert inzake passende bezoldiging van de Directieleden.

E. Risico's Beloningsstructuur en beloningscomponenten

- E.1 Het beloningsbeleid van de Beheerder is erop gericht om onzorgvuldig handelen jegens de participanten in de Fondsen of het nemen van onverantwoorde risico's te voorkomen. In het bijzonder dient voorkomen te worden dat Medewerkers door ingestelde beloningsstructuren geprikkeld worden om tegen de belangen van een of meer Fondsen en hun participanten in te handelen, louter om de kans op variabele beloning (in de vorm van een toegekend variabel beloningsdeel of aparte bonus) te vergroten.
- E.2 De Beheerder heeft dit risico op diverse wijzen getracht te mitigeren: zo wordt variabele beloning te allen tijde vastgesteld op basis van zowel financiële als niet-financiële prestatieindicatoren, wordt variabele beloning altijd op basis van zowel individuele als (meer) collectieve prestatieindicatoren vastgesteld, kan een Medewerker nooit hard aanspraak maken op een variabele beloning (toekenning blijft altijd volledig ter discretie staan van de Directie), en kan ten onrechte uitgekeerde variabele beloning in beginsel worden teruggevorderd. Medewerkers in controlefuncties, zoals de Risk Officer, de Compliance Officer en de Internal Auditor, ontvangen voorts geen beloning die direct verbonden is aan de prestaties van de bedrijfsactiviteiten die zij dienen te controleren, waardoor hun onafhankelijkheid niet wordt gecompromitteerd.

F. Jaarlijkse Evaluatie

- F.1 Ten minste eenmaal per jaar wordt er (als onderdeel van het jaarlijkse Compliance werkprogramma) door de Compliance Officer een toets verricht op de effectiviteit van het beloningsbeleid. Onderdelen van de toets zijn bijvoorbeeld of het beloningsbeleid (nog) voldoet aan wet- en regelgeving, of het nog overeenstemt met de geformuleerde uitgangspunten, of de toekenning van eventuele Variabele Beloningen voldoet aan de in dit beleid geformuleerde uitgangspunten en kaders, en of selectief wordt omgegaan met het verstrekken van periodieke verhogingen. De uitkomst van deze evaluatie wordt gedeeld met de Risk Officer, de Directeur Risk & Compliance, de Directie en de RvC. De Directie besluit of wijzigingen in het beloningsbeleid noodzakelijk zijn.
- F.2 De Risk Officer controleert ten minste jaarlijks of het beloningsbeleid nog in lijn is met

de risicobereidheid op het niveau van de Beheerder en de Fondsen, met de in het verlengde daarvan vastgestelde risicolimieten alsmede met eventueel genomen risicobeheersingsmaatregelen. Indien dit naar het oordeel van de Risk Officer niet langer het geval is, meldt hij dit terstond aan de Compliance Officer, de Directeur Risk & Compliance, de Directie en de RvC. De Directie besluit, daarbij geadviseerd door de Risk Officer, of en welke wijzigingen in het beloningsbeleid nodig zijn.

- F.3 De effectiviteit van het beloningsbeleid en de ingerichte beloningssystemen alsmede de naleving daarvan kunnen onderwerp zijn van de (half)jaarlijks uitgevoerde interne controle onderzoeken.

G. Publicatie

- G.1 De Beheerder publiceert dit beloningsbeleid (of een beschrijving daarvan) op de Website.
- G.2 De Beheerder voldoet voorts aan de openbaarmakingseisen rakend aan het opnemen van beloningsinformatie in het jaarverslag van de Beheerder en/of de beheerde Fondsen (zie onder meer artikel 22, tweede lid, sub e en f, AIFMD jo. artikel 107 AIFMD-Uitwerkingsverordening).