

1. Definities

Voor het leesgemak kent deze Bijlage 3 een eigen definitielijst, die op sommige elementen af kan wijken van de definities in de AO/IB.

AFM	de Autoriteit Financiële Markten
AIFMD	Alternative Investment Fund Managers Directive (Richtlijn 2011/61/EU)
Beheerder	Theta Fund Management B.V. (" TFM ")
Beloningsbeleid	Dit beloningsbeleid, zoals van tijd tot tijd gewijzigd
Bestuur	Het statutaire bestuur van TFM
Controlefunctie	Respectievelijk de risk functie en de compliance functie
DNB	De Nederlandsche Bank
Fondsen	Legends Fund en Theta Distressed Credit Opportunities Pool (" TDCOP ")
Identified Staff	Ieder Personeelslid wiens beroepswerkzaamheden een materiële impact hebben op risicoprofiel van de Beheerder, met inbegrip van het Bestuur en elk Personeelslid wiens totale beloning in dezelfde categorie valt als het Bestuur
Participaties	Deelnemingsrechten in een Fonds
Personeelslid	Een persoon die werkt onder de verantwoordelijkheid van de Beheerder, inclusief het Bestuur, tenzij uitdrukkelijk anders aangegeven
Variabele Beloning	Het deel van de totale beloning dat geen Vaste beloning is, met name voordelen afhankelijk van de prestaties of, in bepaalde gevallen, andere contractuele criteria
Vaste Beloning	Het deel van de totale beloning dat bestaat uit onvoorwaardelijke financiële of niet-financiële voordelen
Wbfo	Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen
Wft	Wet op het financieel toezicht

2. Introductie

Doel en reikwijdte

Dit Beloningsbeleid is gericht op het op een lijn brengen van de doelstellingen van de beleggers in de Fondsen, de persoonlijke doelstellingen van de Personeelsleden en de doelstellingen op lange termijn van de Beheerder door middel van beloning van Personeelsleden. Dit Beloningsbeleid wordt opgezet op een zodanige wijze dat het in lijn is met de beheersing van risico's voor de Beheerder en niet Personeelsleden stimuleert in het nemen van meer risico's voor de Beheerder of de beheerders. Dit Beloningsbeleid is in lijn met de het risicoprofiel van de Fondsen en de bedrijfsstrategie, doelstellingen, waarden en langetermijnbelangen van de Beheerder en de beleggers.

Wettelijk kader

Dit Beloningsbeleid wordt beheerst door de volgende wettelijke bepalingen:

- Artikel 13 AIFMD;
- Bijlage II bij de AIFMD; en
- Artikelen 1:111, 1:112, 1:117 tot en met 1:120, 1:124 tot en met 1:127 Wft.

Dit Beloningsbeleid is bovendien gebaseerd op de ESMA-richtsnoeren inzake een goed beloningsbeleid onder de AIFMD van 3 juli 2013, zoals van tijd tot tijd gewijzigd.

Governance

Vanwege zijn huidige kleine omvang en het relatief eenvoudige karakter van zijn discretionaire activiteiten op het gebied van portefeuillebeheer, heeft de Beheerder geen remuneratiecomité ingesteld.

Het Bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen, goedkeuren en implementeren van dit Beloningsbeleid. De Algemene Vergadering van Aandeelhouders beslist over de beloning van de leden van het Bestuur conform geldende wet- en regelgeving en dit Beloningsbeleid.

Het Bestuur evalueert periodiek de effectiviteit van dit Beloningsbeleid, onder meer met het oog op de naleving van wet- en regelgeving. In dergelijke beoordelingen worden op zijn minst de volgende onderwerpen beoordeeld:

- Of dit Beloningsbeleid werkt zoals gepland;
- Of dit Beloningsbeleid nog steeds in overeenstemming is met alle wetten, voorschriften en richtlijnen voor toezichthouders;
- Of dit Beloningsbeleid in overeenstemming is met de normen in de financiële sector; en
- Of dit Beloningsbeleid aanpassing behoeft gelet op personele wijzigingen en/of wijzigingen in de governance van de Beheerder.

Het Bestuur betreft voor zover nodig ook een externe partij (zoals een gespecialiseerd advocatenkantoor) bij de beoordeling.

Dit Beloningsbeleid kan te allen tijde door een besluit van het Bestuur worden gewijzigd, maar alleen na raadpleging van een externe adviseur. Alle Personeelsleden worden tijdig geïnformeerd over elke materiële wijziging van dit Beloningsbeleid.

De aandeelhouders van de Beheerder keuren elke versie van het Beloningsbeleid goed.

Geen ontduiking

De Beheerder zal niet meewerken aan of voorstellen doen voor vehikels, constructies en methoden die ontduiking van dit Beloningsbeleid en de regels neergelegd in de Wbfo zouden vergemakkelijken of bevorderen.

3. Algemene bepalingen

1. Identified Staff en personen die controlefuncties bekleden

- Het aanmerken van Identified Staff is een essentieel startpunt voor dit Beloningsbeleid. De Beheerder bepaalt voor elk Personeelslid of hij/zij kwalificeert als Identified Staff en binnen die categorie of een dergelijke persoon een controlefunctie bekleedt. Deze kwalificaties bepalen of de bepalingen van Deel 4 van dit Beloningsbeleid van toepassing zijn op de Variabele Beloning van die persoon, naast deze algemene bepalingen.
- De indeling van personeel zal aan het eind van elk jaar of zo vaak als passend door het Bestuur worden beoordeeld.
- Op de datum van dit Beloningsbeleid, heeft het Bestuur de volgende medewerkers aangemerkt als "Identified Staff":
 - de Directeur Compliance & Risk: Deze Directeur heeft een controlefunctie.
 - de Directeur Beleggingen

2. Hoofdprincipes

- Het Bestuur ontvangt een Vaste beloning en, in voorkomend geval, een Variabele beloning die voldoet aan dit Beloningsbeleid. De totale beloning van de bestuurders wordt vastgesteld door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders.
- Indien en voor zover de Directeur Compliance & Risk een Variabele Beloning ontvangt, zal deze onafhankelijk zijn van de financiële prestaties van de Beheerder en/of de Fondsen en zal deze nooit meer dan 25% bedragen.
- Beslissingen over Variabele Beloning van andere Personeelsleden dan het Bestuur worden, indien van toepassing, genomen door het Bestuur.
- Als de twee Bestuurders geen beslissing kunnen nemen over het Beloningsbeleid of de implementatie hiervan, schakelen ze een onafhankelijke externe persoon in.
- De Beheerder zal jaarlijks, aan het einde van het boekjaar, het maximumbedrag bepalen van de totale Variabele Beloning dat potentieel aan andere Personeelsleden (niet zijnde Identified Staff) kan worden

toegekend in het jaarlijkse terugkijk-toekenningsproces (d.w.z. een bonuspool). De bonuspool zal worden bepaald op basis van de individuele arbeidsovereenkomsten met de relevante Personeelsleden en op basis van dit Beloningsbeleid.

- De Variabele Beloning altijd in de eerste plaats afhankelijk van de resultaten van de Beheerder. De bonuspool kan nooit de mogelijkheden van de Beheerder beperken om de kapitaalbasis te versterken, voor zover dit vereist is door de toepasselijke wetgeving en/of een instructie van DNB of de AFM.
- Na het bepalen van de bonuspool zoals hierboven beschreven, bepaalt de Beheerder de individuele Variabele Beloning per Personeelslid, in overeenstemming met het Beloningsbeleid.
- Mocht een Variabele Beloning worden overwogen voor een Personeelslid dat een controlefunctie bekleedt, dan zal een dergelijke Variabele Beloning worden toegekend in overeenstemming met de verwezenlijkingen van de doelstellingen in verband met hun functies (zoals verslaglegging en de succesvolle afronding van onderwijsprogramma's) en in ieder geval onafhankelijk zijn van de prestaties van de Fondsen en/of de Beheerder.
- Verschillende beloningscomponenten worden gecombineerd om te zorgen voor een passend en evenwichtig beloningspakket.
- De beloningscomponenten zijn:
 - Vaste Beloning, op basis van de rol en positie van het Personeelslid, met inbegrip van professionele ervaring, verantwoordelijkheid, complexiteit van de taak en de lokale marktomstandigheden; en
 - Op prestaties gebaseerde Variabele Beloning.
- Iedere medewerker ontvangt een marktconform vast salaris. Daarnaast zijn de volgende secundaire arbeidsvoorwaarden van toepassing:
 - Vakantiegeld
 - Reiskostenvergoeding
 - Telefoonkostenvergoeding
 - Onkostenvergoeding
- Personeelsleden kunnen geen gebruik maken van persoonlijke hedgingstrategieën of verzekeringen om de risicobeheerseffecten die zijn ingebed in hun Variabele Beloningsregeling te ondermijnen.

3. Gegarandeerde Variabele beloning

- De mogelijkheid om een Variabele beloning te ontvangen, zal niet worden gepresenteerd als een gegarandeerde winstgevendende beloning aan Personeelsleden en het zal te allen tijde duidelijk worden gemaakt dat het toekennen van Variabele Beloning een bevoegdheid van het Bestuur is.
- Gegarandeerde Variabele Beloning wordt alleen overwogen en/of toegepast in de context van indienstneming van een nieuw Personeelslid en kan in die context alleen worden toegepast voor het eerste jaar van tewerkstelling, als aan alle andere voorwaarden van het Beloningsbeleid en de toepasselijke wetgeving (met name artikel 1:124 Wft) is voldaan.

4. Ontslagvergoedingen

- Betalingen met betrekking tot de vroegtijdige beëindiging van een contract weerspiegelen prestaties die in de loop van de tijd zijn geleverd en zijn zo ontworpen dat falen niet wordt beloond.

- Dit sluit ontslagvergoedingen niet uit in situaties zoals vroegtijdige beëindiging van het contract als gevolg van veranderingen in de strategie van een Fonds, of in fusie- en/of overnamesituaties.
- De Beheerder keert alleen ontslagvergoedingen uit, die zijn gebaseerd op een vooraf vastgestelde formule of berekeningswijze (zoals een transitievergoeding) en die niet prestatie-gebaseerd is. De Beheerder keert dus geen prestatie-gebaseerde Variabele Beloning in verband met het vertrek van een Personeelslid.
- Behoudens de gevallen waarin dit is voorgeschreven door wet- of regelgeving, zal de Beheerder geen vertrekvergoeding in geval van:
 - Voortijdige beëindiging van de arbeidsrelatie op initiatief van het Personeelslid, tenzij dit vertrek het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de Beheerder;
 - ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van het Personeelslid in de vervulling van zijn functie;
 - falen van de onderneming, wanneer het vergoeding aan een lid van het Bestuur betreft.
- De ontslagvergoeding van een bestuurder zal niet hoger zijn dan 100% van het jaarlijkse vaste salaris van een dergelijke bestuurder.

5. Prestatiemeting

- De Beheerder heeft een prestatiemetingsproces met periodieke prestatie-beoordelingen. Voor elk Personeelslid worden de prestatiecriteria duidelijk gemaakt door de Beheerder en bevestigd door het Personeelslid. Van deze criteria maken in ieder geval deel uit:
 - Vakbekwaamheid en deskundigheid
 - Flexibiliteit (geen 9 tot 5 mentaliteit)
 - Collegialiteit
 - Naleving/toepassing procedures en maatregelen (AO/IB)
 - Commerciële resultaten (nieuwe productie, behoud relaties, nazorg)
 - Initiatief
 - Zelfstandigheid
 - Klantgerichtheid
 - Inzet
- Voor Personeelsleden die geen controlefunctie bekleden zijn belangrijke beoordelingscriteria: (i) het niet overschrijden van de risicolimieten, (ii) risicobewustzijn, (iii) focus op voor risico gecorrigeerde rendementen en (iv) eventuele operationele en investeringsincidenten.
- Voor Personeelsleden in controlefuncties die in aanmerking komen voor Variabele Beloning worden, indien van toepassing, verbanden met de performance van de Fondsen vermeden bij de beoordeling van de prestaties.
- Over het algemeen zijn financiële criteria niet van doorslaggevend belang en kwalitatieve factoren (zoals teamwork, toewijding, naleving, klanttevredenheid, kwaliteit van werk, ontwikkeling en technische vaardigheden) zijn minstens zo belangrijk. Negatieve niet-financiële prestaties, met name onethisch of niet-conform gedrag, gaan boven een goed financieel rendement en leiden tot een lagere Variabele Beloning van het relevante Personeelslid respectievelijk relevante Personeelsleden.

- Bij de beoordeling van Prestatiecriteria wordt rekening gehouden met een meerjarenkader en wordt ook gekeken naar beoordelingen en prestaties in andere jaren.
- In elke individuele bonusregeling met een Personeelslid (niet zijnde een Personeelslid met een controlefunctie) worden 50% financiële en 50% niet-financiële prestatiecriteria gedefinieerd. De Variabele Beloning is afhankelijk van zowel het individuele presteren van het relevante Personeelslid als het presteren van de Fondsen.
- Aan het einde van de beoordelingscyclus en beloningscyclus, vertaalt de Beheerder de prestatiemeting in Variabele Beloning voor het relevante Personeelslid, rekening houdend met de prestaties van de Fondsen (voor niet-controlepersoneel) en de individuele prestaties van het specifieke personeelslid.

6. Terugvordering en malus

In geval van 'bad leaver'-situaties, in geval van onwettig gedrag of wangedrag, of in geval van gedrag of een actie van een relevant personeelslid dat heeft geleid tot een aanzienlijke verslechtering van de financiële positie van de Fondsen, kan een terugvordering of malus-mechanisme worden toegepast, waarbij Variabele Beloning die achteraf ongerechtvaardigd blijkt te zijn, kan worden verlaagd of teruggevorderd.

7. Identificering van potentiële risico's

- Op de datum van dit Beloningsbeleid zijn er géén individuele bonusregelingen voor Personeelsleden van toepassing.
- De beschrijving van de identificering van risico's in dit Beloningsbeleid wordt, voor zover nodig, aangepast indien verschillende soorten individuele bonusregelingen worden ingevoerd.
- Er is geen sprake van beloningscomponenten die leiden tot belangenconflicten tussen de Personeelsleden en de taak van de Beheerder ten opzichte van de Fondsen.

8. Consistentie met risicobeheer

- In het waarderingsproces van de prestaties dat wordt gebruikt om de pool van Variabele beloningen te berekenen, zijn aanpassingsmogelijkheden (correctiemechanisme) voor alle relevante soorten huidige en toekomstige risico's ingebed. Het proces houdt rekening met de kosten van het benodigde kapitaal en liquiditeit.
- Het Beloningsbeleid is in overeenstemming met en bevordert een gezond en effectief risicobeheer en moedigt niet aan tot het nemen van risico's die het niveau van de risicobereidheid van de Beheerder, de Fondsen en de beleggers overschrijden.

4. VERGOEDING VAN IDENTIFIED STAFF

Het onderstaande is van toepassing op Identified Staff leden die een Variabele Beloning kunnen ontvangen.

1. Geldmiddelen versus financiële instrumenten

- De Beheerder is een besloten vennootschap met Theta Capital Management als 100% aandeelhouder en dus is het toepassen van opties of op aandelen gebaseerde compensatieregelingen niet mogelijk.

- De Fondsen kennen allemaal een minimaal participatie-bedrag van EUR 100.000.
- De administratieve impact van het creëren van een alternatief voor het uitkeren van Variabele Beloning in de vorm van aandelen in de Beheerder of in Participaties, legt een grote last op de Beheerder.
- Gelet op het bovenstaande, en gelet op het beperkte aandeel van de Variabele Beloningen ten opzichte van Vaste Beloningen binnen de Beheerder (de gemiddelde ratio is 100/25 en een beperkt aantal Personeelsleden komt in aanmerking voor een Variabele Beloning), zal Variabele Beloning alleen in cash worden uitgekeerd.

2. Uitstel

De Beheerder maakt gebruik van het evenredigheidsbeginsel voor wat betreft de voorschriften met betrekking tot de uitbetaling waarvoor in paragraaf XII.IV (Uitbetalingsprocedure) de richtsnoeren worden gegeven, en waar proportionaliteit toegepast mag worden volgens punt 26 van de AIFM-Richtlijn. De onderbouwing hiervoor is als volgt:

- Omvang: de Beheerder is een kleine organisatie (3 FTE in totaal, waarvan er maar 2 als Identified Staff worden aangemerkt). De AuM zijn groeiende, maar het risico blijft laag door de lange termijn insteek van het beleggingsbeleid. Er wordt enkel belegt in onderliggende fondsen met een lange termijn visie op alle gebieden (beleggingen, organisatie, compensatie). Door deze manier van beleggen is het risico dat een Personeelslid handelt/kan handelen vanuit een korte termijn gedachte/prikkel al zeer klein.
- Interne organisatie: de structuur van de Beheerder en de twee Fondsen wordt niet gezien als complex.
- Aard, reikwijdte en complexiteit van de activiteiten: de Fondsen hebben een relatief eenvoudig beleggingsbeleid. Er wordt geïnvesteerd in een beperkt aantal onderliggende fondsen met een lange termijn visie en als gevolg daarvan weinig portefeuille veranderingen. Voor Legends Fund wordt geïnvesteerd in 10-15 onderliggende fondsen, waarvan er typisch 1 a 2 per jaar worden gewijzigd. TDCOP investeert in 4-8 onderliggende fondsen waarvan er typisch 0 of 1 per jaar worden gewijzigd.

5. PUBLICATIE VAN HET RENUMERATIEBELEID

1. Externe openbaarmaking

- De Beheerder stelt een samenvatting van het Beloningsbeleid beschikbaar op de website.
- De Beheerder neemt de wettelijk vereiste informatie over Variabele Beloning op in zijn jaarrekening, behalve wanneer het opnemen van dergelijke informatie een openbaarmaking inhoudt van de Variabele Beloning van een individueel personeelslid.
- Op verzoek van DNB of de AFM verstrekt de Beheerder de betreffende toezichthouder details over individuele beloningen.

2. Interne openbaarmaking

- Het volledige Beloningsbeleid is toegankelijk voor alle Personeelsleden.

- Het beoordelingsproces wordt naar behoren gedocumenteerd en bekendgemaakt aan het betrokken Personeelslid. Vertrouwelijke kwantitatieve aspecten van de Variabele beloning van Personeelsleden worden niet intern openbaar gemaakt.