

# Beloningsbeleid

## Naleving van wettelijke vereisten

De ICBE-Richtlijnen vereisen dat beheermaatschappijen beschikken over een beloningsbeleid voor personeelsleden wier professionele activiteiten een materiële impact hebben op het risicoprofiel van de Sub-fondsen (de "Identified Staff").

De beloningsbeleid principes die van toepassing zijn op ICBE's moeten worden nageleefd door de Beheerder op een manier die passend is bij de omvang van de Beheerder en van de beheerde Sub-fondsen, de interne organisatie van de Beheerder en de aard, reikwijdte en complexiteit van zijn activiteiten.

Voor het bepalen van het beloningsbeleid heeft de Beheerder zich op de onderstaande aspecten gebaseerd:

- het beheerd vermogen van de Vennootschap bedroeg op 31 december 2018 EUR 1,800 miljard;
- alle Sub-fondsen betreffen ICBE ETF's en hanteren een passief beleggingsbeleid zoals beschreven in Sectie X van het Prospectus. Vanwege het passieve karakter van het beleggingsbeleid van de beheerde Sub-fondsen worden de beheeractiviteiten als niet complex beschouwd;
- er is geen sprake van effectenleningen; en
- in 2018 had de Beheerder gemiddeld negen (9) personeelsleden full-time in dienst; en
- de Beheerder heeft geen filialen en/of dochterondernemingen.

Rekening houdend met de omvang, de interne organisatiestructuur, de reikwijdte en de complexiteit van de activiteiten, heeft de Raad van Commissarissen besloten dat het niet noodzakelijk is om alle vereisten voor de betaling van variabele beloningen volledig toe te passen. Een belangrijk element voor dit besluit is het passieve karakter van de beheerde Sub-fondsen en de (zeer) beperkte discretie met betrekking tot beleggingsbeslissingen, de daarmee samenhangende risicoblootstelling van alle Sub-fondsen en het huidige lage aantal werknemers. De Raad van Commissarissen is er momenteel van overtuigd dat het huidige beloningsbeleid verenigbaar is met het risicoprofiel, de risicobereidheid en de strategie van de Beheerder en van de beheerde Sub-fondsen.

## Beloningsstructuur

Het beleggingsbeleid van de Beheerder is in overeenstemming met en bevordert een gezond en effectief risicobeheer en moedigt het nemen van risico's niet aan. Verder is het beleid in lijn met de bedrijfsstrategie, doelstellingen, waarden en belangen van de Beheerder, de Sub-fondsen en zijn beleggers en omvat maatregelen om belangenconflicten te voorkomen.

Het beloningsbeleid houdt zich aan de volgende elementen met betrekking tot de beloning die van toepassing is op Identified Staff.

### Vaste beloning:

Vaste beloning is evenredig met het verantwoordelijkheidsniveau, de vaardigheden en professionele ervaring van de werknemer.

### Variabele beloning:

Minstens 50% van een variabele beloningscomponent toegekend aan een Identified Staff zal worden toegekend in aandelen van een selectie van de beheerde Sub-fondsen zoals bepaald door de Beheerder, met goedkeuring van de betreffende rechtspersoon (de "Instrumenten"), rekening houdend met de waarde van dergelijke Instrumenten op de datum van toekenning zoals bepaald door de Beheerder, met de goedkeuring van de desbetreffende rechtspersoon, waar de persoon geen recht heeft op fractionele aandelen (het aantal aandelen zal indien nodig naar beneden worden afgerond). Als de te beheren Sub-fondsen minder dan 50% vertegenwoordigen van de totale portefeuille die door de Beheerder beheerd, is het minimum van 50% niet van toepassing.

Ten minste 40% van de variabele beloningscomponent wordt uitgesteld betaald over een periode die passend is met de aanhoudingsperiode die wordt aanbevolen aan de beleggers van het betreffende Sub-fonds en correct is afgestemd op de aard van de risico's van het Sub-fonds in kwestie. De in dit punt bedoelde termijn bedraagt ten minste drie jaar. De beloning die uit hoofde van uitstelregelingen moet worden betaald, verloopt niet langer dan op een pro-rata basis. In het geval van een variabele beloningscomponent van een bijzonder hoog bedrag, wordt ten minste 60% van het bedrag uitgesteld.

Identified Staff heeft geen recht op dividenden of rente met betrekking tot de Instrumenten voordat dergelijke Instrumenten onvoorwaardelijk worden toegekend.

Met betrekking tot het deel van de variabele beloning dat wordt toegekend in Instrumenten, geldt een lock-up periode van één jaar na de onvoorwaardelijke toekenning gedurende welke het individu verboden is de Instrumenten te handelen en/of over te dragen en/of te beschikken en/of te bezwaren in de ruimste zin (dit geldt ook voor dividenden in Instrumenten die worden uitgekeerd met betrekking tot de Instrumenten waarvoor een lock-up-periode geldt).

De directie van Think kwalificeert zich als "Identified Staff". Binnen Think ETF Asset Management B.V. zijn er geen medewerkers die meer verdienen dan de directie.

Een variabele beloning kan deel uitmaken van de totale beloning. Deze prestatiebeoordeling zal niet afhankelijk zijn van de performance van de genoteerde ETF's, maar van de ontwikkeling van de onderneming op lange termijn. Hierdoor worden perverse prikkels die tot extra risico's kunnen leiden geminimaliseerd. De directieleden en de overige medewerkers ontvingen in 2018 naast een vaste beloning een retentiebonus en een variabele beloning. Hierbij is sprake van een aandelen component en een deel uitgestelde beloningen. De retentiebonus en de variabele beloning worden als volgt uitbetaald:

- 40% direct bij toekenning
- 20% na 1 jaar
- 20% na 2 jaar
- De resterende 20% na 3 jaar

Voor boekjaar 2018 is de volgende beloning toegekend:

(bedragen x € 1)	Aantal	Vast	Variabel	2018
Directie	2	530.903	440.000	970.903
Overige medewerkers (FTE)	7	448.406	328.000	776.406
<b>Totaal</b>	<b>9</b>	<b>979.309</b>	<b>768.000</b>	<b>1.747.309</b>

De bovenstaande bedragen betreffen bruto bedragen. De retentiebonus valt onder de variabele bedragen.