

## Beloningsbeleid

Het beloningsbeleid van Seawind Capital Partners (hierna 'de Beheerder') is van toepassing op de medewerkers en directieleden van de Beheerder. Als algemeen uitgangspunt geldt dat het beloningsbeleid dient bij te dragen aan de kwaliteit van het beheer van de Meewind fondsen en in overeenstemming is met de beschikbare documentatie (waaronder de prospectussen) en de belangen van de participanten in de Meewind fondsen. Het beloningsbeleid is verder bedoeld om gekwalificeerde personeelsleden aan te trekken en te behouden en deze een evenwichtige en stimulerende beloning te bieden binnen het wettelijke kader.

Uitgangspunten van het beloningsbeleid:

- Het beleid en beloningssysteem voldoen aan geldende wet- en regelgeving;
- Het beloningssysteem is transparant, eenvoudig en uitvoerbaar;
- De beloning is marktconform teneinde goed gekwalificeerd personeel aan te trekken en te behouden en staat in redelijke verhouding tot de gedragen verantwoordelijkheid, de aan de functie gestelde eisen en het tijdsbeslag;
- Het beleid is ondersteunend aan de lange termijnstrategie van de Beheerder gericht op financiële stabiliteit en continuïteit;
- Het beleid bevat geen prikkels die afbreuk doen aan de verplichting van de Beheerder en haar medewerkers om zich in te zetten voor de belangen van de participanten en andere stakeholders;
- Het beleid moedigt niet aan tot het nemen van extra risico's waaronder begrepen duurzaamheidsrisico's.

Het beloningsbeleid van de Beheerder draagt zo bij aan een degelijke en effectieve risicobeheersing. Het beloningsbeleid strookt met de bedrijfsstrategie, doelstellingen en lange termijn belangen van de Beheerder. De Beheerder hanteert Environmental, Social & Governance (ESG) criteria in haar beleggingsbeleid om te voldoen aan de duurzaamheidsdoelstellingen van de Meewind fondsen en om aansluiting te houden bij de normen en waarden in de samenleving alsmede reputatierisico's te beheersen. Er bestaat geen enkele relatie tussen de beloning van medewerkers en de duurzaamheidsrisico's die (naast de andere beleggingsrisico's) worden gelopen binnen de uitvoering van het beleggingsbeleid.

Personen werkzaam onder verantwoordelijkheid van de Beheerder (medewerkers) worden beoordeeld volgens het beoordelingssysteem van de Beheerder, op basis van hun prestaties op hun (gedefinieerde) resultaatgebieden. De medewerkers hebben geen vaste afspraken met betrekking tot aanspraken die kunnen worden gemaakt op een variabele beloning. Wanneer de resultaten van de Beheerder en/of bijzondere prestaties van een medewerker daar echter aanleiding toe geven kan de Beheerder (zonder daartoe verplicht te zijn) besluiten om een medewerker een incidentele variabele beloning toe te kennen, indien de financiële positie van de Beheerder de toekenning en uitbetaling toestaat.



Voor zover de directie van de Beheerder een variabele beloning wordt toegekend, zal deze door de aandeelhouders worden vastgesteld. Daarbij wordt rekening gehouden met zowel kwalitatieve als kwantitatieve prestatiekenmerken en de overige wettelijke eisen die op variabele beloningen van toepassing zijn.

Er is geen remuneratiecommissie ingesteld. Als er een variabele beloning wordt toegekend legt de directie van de Beheerder vast op basis van welke overwegingen de variabele beloning is toegekend.

Aan eenieder zal op verzoek kosteloos een afschrift van het actuele beloningsbeleid worden verstrekt.

De vergoedingen uit hoofde van beloningen voor medewerkers van de Beheerder komen ten laste van de Beheerder en niet ten laste van het Fonds.

