BEHEERST BELONINGSBELEID

1. Introductie

Op Ophorst Van Marwijk Kooij Vermogensbeheer N.V. (OVMK) is de Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen (Wbfo) en haar uitvoeringsregelingen van toepassing. Als Beheerder van een beleggingsinstelling die tevens de beleggingsdienst van individueel beheer mag uitvoeren zijn ook de relevante regels t.a.v. het beloningsbeleid uit de Alternative Investment Fund Managers Directive (AIFMD[1]) en de Markets in Financial Instruments Directive II (MiFID II[2]) van toepassing.
Samenvattend zijn de belangrijkste wettelijke eisen:

- Het leidinggevend orgaan dient het beloningsbeleid vast te stellen, goed te keuren en hierop toezicht te houden.
- Er dienen passende maatregelen getroffen te zijn om belangenconflicten te identificeren en te voorkomen of te beheren. Dit geldt ook voor conflicten die voortvloeien uit de beloningsstructuren van de onderneming.
- De prestaties van haar personeel mogen niet zodanig beloond of beoordeeld worden dat er conflicten ontstaan met de plicht om in het belang van de cliënten te handelen.

2. Beloningsbeleid bij OVMK

Algemeen
Het beloningsbeleid van OVMK is vastgesteld door de directie OVMK en wordt jaarlijks beoordeeld door de Externe Compliance Officer (ECO) en opnieuw vastgesteld door de directie. Wijzigingen daarin kunnen slechts met toestemming van alle directieleden worden aangebracht. De directie beslist te allen tijde over welke vorm van beloning dan ook binnen OVMK. Alle medewerkers zijn als geïdentificeerde medewerkers aangemerkt.

Het beloningsbeleid van OVMK ziet toe op het beheerst, verantwoord en marktconform belonen van de medewerkers van OVMK.

Publicatie op de website
Het beloningsbeleid van OVMK wordt conform wettelijke verplichting openbaar gemaakt op de website van OVMK.

Het beloningsbeleid van OVMK kent de volgende componenten:

- Vast maandsalaris: de jaarlijkse individuele en eventuele collectieve verhogingen worden jaarlijks aan iedere medewerker bevestigd, er zijn geen salarisschalen van toepassing.
- Vakantiegeld: de vaste vakantiegeldvergoeding bedraagt 8% van het twaalf maanden salaris van de medewerker.
- Dertiende maand: er kan een extra maandsalaris worden overeengekomen.
- Bonusregeling: bij OVMK is geen bonusregeling van kracht.

De hiervoor genoemde vergoedingen zijn vast en niet prestatie-gedreven. Alle regelingen zijn goedgekeurd door de directie OVMK en formeel vastgesteld.

[1] Betreft artikelen13, 22 lid 2e en f, bijlage 2 uit de AIFM richtlijn, alsmede artikelen 33c, 42d, 61d,107 uit de AIFM Verordening
[2] Betreft artikelen 9 lid 3 sub c, 23 lid 1 en 24 lid 10 uit MiFID II alsmede artikelen 22 lid 3, 27 en 34 van de gedelegeerde verordening van 25 april 2016.

Beloning directie OVMK (DGA's)
De directieleden OVMK hebben geen dienstverband met OVMK. Beide directieleden hebben een managementovereenkomst gesloten tussen de persoonlijke houdstermaatschappij en OVMK. De managementfee (directiebeloning) wordt jaarlijks door de directie vastgesteld in relatie tot het verwacht rendement, liquiditeit en solvabiliteit van de onderneming.

Periodiek wordt door de directie beoordeeld of dividenduitkeringen aan de aandeelhouders mogelijk is. Hierbij dient aan een aantal criteria te worden voldaan. Deze minimum criteria zijn: liquiditeit, solvabiliteit, werkkapitaal, minimale vaste kosteneis en de wettelijke en statutaire minimum kapitaalvereisten. Indien de criteria het niet toelaten wordt geen dividend uitgekeerd.

Risico analyse en evaluatie van het beloningsbeleid
De directie is van mening dat met het beloningsbeleid van OVMK in voldoende mate wordt voldaan aan de wettelijke doelstellingen.

Analyse van het beloningsbeleid van OVMK wijst uit dat er geen risicovolle beloningscomponenten aanwezig zijn en dat er van de aanwezige componenten geen ongunstige prikkelwerking uitgaat noch de mogelijkheid wordt geboden om eigen belang boven het cliëntbelang te stellen. Immers, de vergoedingen zijn niet omzet-gedreven of beïnvloedbaar door de medewerker waardoor er geen prikkels zijn die afbreuk kunnen doen aan de verplichting van de medewerkers om zich in te zetten voor de belangen van de cliënten. OVMK verwacht dan ook dat haar beloningsbeleid niet leidt tot belangenconflicten waarbij de belangen van de cliënten in het geding komen.

Binnen OVMK zijn geen medewerkers betrokken bij controlefuncties anders dan de Directie en de ECO met wie een uitbestedingsovereenkomst is aangegaan met een vast uurtarief.

Het beloningsbeleid wordt jaarlijks beoordeeld door de directie en getoetst door de ECO. Er is geen remuneratiecommissie aanwezig. Remuneratie is onderwerp van het reguliere directie- en ECO overleg.

<u>Duurzaamheidsrisico's</u>
Dit beloningsbeleid bevat geen prikkels die medewerkers zal aanzetten om eventuele duurzaamheidsrisico's niet in acht te nemen. Hierbij zij opgemerkt dat bij OVMK er geen bonusregeling van kracht is en duurzaamheidscriteria niet expliciet worden meegenomen in de beleggingsbeslissingen.

Ophorst Van Marwijk Kooy Vermogensbeheer N.V.

Gouda, juni 2026

De directie