LAAKEN
ASSET
MANAGEMENT

BELONINGSBELEID

1. INLEIDING EN UITGANGSPUNTEN

1.1 Inleiding en reikwijdte van het beleid

Laaken Asset Management N.V. ("Laaken") heeft het beloningsbeleid ingevuld aan de hand van de AIFM-regeling en de richtsnoeren voor een goed beloningsbeleid van ESMA. Tevens is de "Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen" meegenomen bij de uitwerking en wordt voldaan aan de wettelijke verplichting ingevolge de Sustainable Finance Disclosure Regulation (SFDR). De Directie van Laaken heeft het beloningsbeleid opgesteld en deze wordt jaarlijks beoordeeld door de Externe Risk & Compliance Officer.

Laatste beoordeling: in Q2 2026 heeft deze jaarlijkse beoordeling plaatsgevonden, er zijn geen materiele wijzigingen doorgevoerd.

1.2 Doel en uitgangspunten (art. 1 sub a en b, bijlage II van de AIFMD)

Het beloningsbeleid van Laaken beoogt om op korte en lange termijn de gewenste inspanning en kwaliteit van haar personeel te waarborgen. Hierbij geldt als uitgangspunt dat het beloningsbeleid dient bij te dragen aan de kwaliteit, en in het bijzonder het beheersen van risico's, van het beheer van de beleggingsinstellingen in overeenstemming met documentatie en de belangen van haar cliënten. De principes voor het beloningsbeleid zijn gericht op de medewerkers en directieleden van Laaken alsook derde partijen die controletaken verrichten zoals de Externe Risk & Compliance Officer. Het beloningsbeleid dient verder om gekwalificeerde personeelsleden aan te trekken, te behouden en deze een evenwichtige en stimulerende beloning te bieden binnen bovenstaand 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 te behouden en aan te kunnen trekken en staat in redelijke verhouding tot de gedragen verantwoordelijkheid, de aan de functie gestelde eisen en het tijdsbeslag;
- Het beleid moet ondersteunend zijn aan de lange termijnstrategie van Laaken gericht op financiële stabiliteit en continuïteit;
- Het beleid bevat geen prikkels die afbreuk doen aan de verplichting van Laaken om zich in te zetten voor de belangen van de cliënten en andere stakeholders, of andere op Laaken rustende zorgvuldigheidsverplichtingen;
- het beleid moedigt niet aan tot het nemen van extra risico's waaronder begrepen duurzaamheidsrisico's.

Het beloningsbeleid van Laaken draagt zo bij aan een degelijke en effectieve risicobeheersing. Het beloningsbeleid strookt met de bedrijfsstrategie, doelstellingen en lange termijn belangen van Laaken. Laaken hanteert Environmental, Social & Governance (ESG) criteria in haar beleggingsbeleid om aansluiting te houden bij de normen en waarden in de samenleving, om negatieve maatschappelijke impact te vermijden, reputatierisico's te beheersen en om niet geassocieerd te worden met bepaalde industrieën en ondernemingsmaatstaven. 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.

1.3 Typologie en beheersen van risico's (art. 1a en 1b, bijlage II AIFMD)

De typologie van Laaken en haar werkzaamheden kennen een relatief laag inherent risico met betrekking tot het beloningsbeleid. Laaken verricht bijvoorbeeld geen (risicovolle) handel voor eigen rekening (belegt enkel in zeer liquide hoogwaardig schatkistpapier/ staatsobligaties), heeft geen beursnotering en bestaat op grond van haar onafhankelijke bedrijfsvoering geen risico van besmetting naar andere financiële ondernemingen. Het beloningsbeleid moedigt niet aan tot het nemen van extra risico's waaronder begrepen duurzaamheidsrisico's. Alle beleggingsbeslissingen worden in het Investment Committee genomen en dienen immer te voldoen aan de vooraf bepaalde beleggingsrestricties. Laaken is naar omvang en activiteiten gemeten een kleine financiële onderneming. Bij Laaken werken minder dan 10 fulltime medewerkers. Laaken kent verder een eenvoudige governance en aandeelhouderstructuur waarbij sinds 2022 ook werknemers een beperkt aandelenbelang in Laaken kunnen verwerven. Laaken kent haar medewerkers geen aandelen, opties of soortgelijke eigendomsbelangen of

instrumenten toe als variabele beloning. Wel kan dividend worden uitgekeerd aan de aandeelhouders als vergoeding voor het ingebrachte kapitaal, dit kwalificeert niet als variabele beloning.
Laaken heeft een risicoanalyse gemaakt en beheersmaatregelen benoemd (vastgelegd in de ICARAP).
De Externe Risk & Compliance Officer wordt op urenbasis betaald waarbij een contractueel overeengekomen uurtarief is vastgelegd.

1.4 Verdienmodel van Laaken

Het verdienmodel van Laaken is eenvoudig, overzichtelijk en transparant, waarin bij iedere vermogensbeheercliënt een vast percentage over het beheerde vermogen ("management fee") in rekening wordt gebracht. De wijze waarop Laaken beloond wordt voor het collectieve vermogensbeheer ligt vast in de prospectus en andere (openbare) documentatie. Laaken stelt hierbij steeds het cliëntbelang centraal. Laaken informeert haar cliënten over de kosten die zij voor haar diensten in rekening brengt. Dit gebeurt in de door een externe accountant gecontroleerde en goedgekeurde jaarverslag van de beleggingsinstellingen en/of in de uitvoerige kwartaalrapportages voor haar vermogensbeheercliënten.

1.5 Toepassing proportionaliteitsbeginsel (artikel 1, bijlage II van de AIFMD)

Laaken richt zich uitsluitend op vermogensbeheer, via individueel vermogensbeheer (inleg >€1 miljoen) en via collectief vermogensbeheer (open-end fondsen met inleg >€250 duizend). De structuur van de onderneming is zeer eenvoudig en het beleggingsbeleid overzichtelijk. Het aantal medewerkers bedraagt minder dan 10. Laaken heeft een overzichtelijke en transparante aandeelhoudersstructuur. Gezien de typologie, structuur, omvang en activiteiten van Laaken, doet zij op grond van alinea 26 van de Richtsnoeren een beroep op het proportionaliteitsbeginsel. Het toepassen van het proportionaliteitsbeginsel heeft expliciet betrekking op de uitkering van variabele beloningen in de vorm van financiële instrumenten, waaronder participaties in een van de Laaken fondsen, het aanhouden van financiële instrumenten gedurende een bepaalde periode, de uitstelperiode waarin (variabele) beloningscomponenten worden achtergehouden na het verstrijken van de toerekeningsperiode, het achteraf verdisconteren van risico in variabele beloningen en het voorschrift een renumeratiecommissie in te stellen. De hiervoor aangegeven onderwerpen worden door Laaken in het geheel niet van toepassing verklaard op basis van de volgende redenen:

- Uitbetaling in financiële instrumenten en retentiebeleid: Laaken kent haar medewerkers uitsluitend variabele beloning toe in de vorm van girale contanten. Uitkering in de vorm van aandelen of vergelijkbare eigendomsbelangen waaronder participaties in een van de Laaken fondsen, is gezien de relatief beperkte omvang van het variabele salaris niet goed of slechts tegen (te) hoge kosten uitvoerbaar. Uitkering in de vorm van aandelen zal leiden tot een onnodig complex beloningsbeleid (denk bijvoorbeeld aan waardering van aandelen) en leiden tot disproportionele additionele administratieve– werkzaamheden en lasten, in verhouding tot de relatief beperkte variabele beloningen. Laaken heeft derhalve afgezien van deze vorm van uitbetaling in financiële instrumenten. Als gevolg hiervan is er dus ook geen sprake van een retentiebeleid ten aanzien van aandelen of vergelijkbare eigendomsbelangen.
- Voorwaardelijke toekenning en clawback: Aangezien Laaken een conservatief en transparant beloningsbeleid heeft, maakt zij geen gebruik van voorwaardelijke toekenning. Deze wijze van belonen sluit aan bij de aard van haar activiteiten en de bijbehorende risico's. Laaken maakt evenmin gebruik van clawback of terugvorderingsregelingen. Indien blijkt dat een medewerker een uitkering op onterechte gronden heeft verkregen (bijvoorbeeld fraude), staat het Laaken vrij om hiervoor een gerechtelijke procedure tot terugvordering te beginnen.
- Remuneratiecommissie: abi-beheerders die significant zijn qua omvang, of qua omvang van de door hen beheerde beleggingsinstellingen, hun interne organisatie en de aard, reikwijdte en complexiteit van hun werkzaamheden, stellen een remuneratiecommissie in. Laaken heeft de directie benoemd als remuneratiecommissie. Laaken heeft hiervoor gekozen omdat een aparte remuneratiecommissie gezien de omvang van de organisatie en beleggingsinstellingen disproportioneel is. Deze handelswijze van Laaken ligt naar haar oordeel in lijn met beheerders die van vergelijkbare omvang zijn.

1.6 Formele borging en governance (art. 1c, bijlage II AIFMD)

De Directie van Laaken heeft het beloningsbeleid vastgesteld. Vervolgens heeft de Externe Risk & Compliance Officer het beleid beoordeeld.

2. ALGEMENE BEPALINGEN BEHEERST BELONINGSBELEID

2.1 Interne toezichthouder (artikel 1 sub c en d van de AIFMD)

Binnen Laaken fungeert de Directie als leidinggevend orgaan. De taken van het leidinggevend orgaan met betrekking tot het beleid zijn:

- Vaststellen van de uitgangspunten van het beloningsbeleid;
- Waar nodig verantwoording afleggen voor de tenuitvoerlegging van het beloningsbeleid;

Binnen Laaken fungeert de Externe Risk & Compliance Officer, onder bewind van de directie, als interne toezichthouder. De taken van de interne toezichthouder met betrekking tot het beleid zijn:

- De algemene beginselen van het beloningsbeleid periodiek toetsen.
- Zorgdragen dat ten minste eenmaal per jaar een interne beoordeling plaats vindt om de tenuitvoerlegging van het beloningsbeleid te toetsen op naleving van het beleid en de procedures voor de beloning.

2.2 Categorieën Identified Staff en medewerkers in controlefuncties

Gelet op de geringe omvang van Laaken, maakt Laaken geen onderscheid tussen Identified Staff en overige medewerkers. Als zodanig zijn alle directieleden en medewerkers als Identified Staff aangemerkt. Het solide beloningsbeleid is derhalve van toepassing op al haar medewerkers.

Laaken heeft een Externe Risk & Compliance Officer aangesteld voor de compliance-controlefunctie, welke rapporteert aan de directie. De controlefunctie is onafhankelijk van de bedrijfsactiviteiten waar toezicht op uitgeoefend wordt en de beloning is onafhankelijk van de resultaten van de bedrijfsactiviteiten.

De Algemeen Directeur is als Risk Manager aangesteld en kwalificeert eveneens als Identified Staff. De werkzaamheden van de Risk Manager zijn beschreven in het Risk Management Beleid en worden jaarlijks beoordeelt door internal audit (deze derdelijns controlefunctie is uitbesteed aan RSM Accountants). De Externe Risk & Compliance Officer ondersteunt de Risk Manager in de uitvoering van zijn taken. De AvA bepaalt of de Algemeen Directeur in aanmerking komt voor een variabele beloning die enkel zal zijn gebaseerd op niet-financiële criteria (zie 3.1.).

2.3 Remuneratiecommissie (art. 1 sub f, bijlage II AIFMD)

Laaken kent geen aparte remuneratiecommissie omdat Laaken niet significant is wat betreft haar omvang, interne organisatie, complexiteit en activiteiten. De Directie van Laaken vervult deze rol materieel in haar hoedanigheid als bestuurder.

3. SPECIFIEKE BEPALINGEN BEHEERST BELONINGSBELEID

Beloningen van alle medewerkers van Laaken bestaan uit een basissalaris en vakantietoeslag. In de personeelsdossiers staan eventuele aanvullende arbeidsvoorwaarden en personeelsregelingen beschreven zoals variabele beloningen en onkostenvergoedingen. De salarissen worden jaarlijks aangepast als gevolg van de inflatie en door individuele loonsverhogingen welke worden toegekend op basis van de periodieke beoordeling.

3.1 Beoordelingssystematiek (artikel 1 sub g en h van de AIFMD)

Wanneer de beloning prestatie gerelateerd is, is het totale bedrag van de beloning gebaseerd op een combinatie van factoren. Bij de beoordeling van de Directie en medewerkers betrekt Laaken bij het toekennen van een eventuele variabele vergoeding financiële en niet- financiële criteria. Bij de beoordeling van medewerkers houdt Laaken informeel rekening met de beoordeling uit het verleden. De uitbetaling van variabele beloningen is echter in beginsel niet gespreid over meerdere jaren aangezien dit op praktische bezwaren stuit. Spreiding over meerdere jaren zou leiden tot extra administratieve werkzaamheden en lasten en verhoudt zich niet tot de hoogte van de eventueel uit te keren variabele beloning.

<u>Beloningsbeleid Directie</u>
Het beloningsbeleid voor de Directie wordt vastgesteld door de algemene vergadering van aandeelhouders (“AvA”). De AvA heeft periodiek maar in ieder geval jaarlijks een functionerings- /beoordelingsgesprek met de directieleden als onderdeel van de jaarlijkse vergadering. De AvA stelt jaarlijks achteraf de hoogte van de doorgevoerde salarisverhoging vast alsmede of een directielid in aanmerking is gekomen voor een variabele beloning. Deze variabele beloning is gemaximeerd op 50% van de vaste beloning op jaarbasis. De Externe Risk &

Compliance Officer wordt op basis van het aantal gewerkte uren maal het overeengekomen uurtarief uitbetaald en is uitgesloten van enige vorm van prestatie gerelateerde variabele beloning.

Beloningsbeleid overige medewerkers
De medewerkers van Laaken kunnen naast hun vaste salaris een variabele vergoeding ontvangen van maximaal 50% van de vaste beloning op jaarbasis, vastgesteld en uitbetaald in de maand december, ter titel van gratificatie, vanzelfsprekend, mits de onderneming in dat jaar winstgevend is. Afhankelijk van de mate waarin de organisatie en de medewerker zijn doelstellingen heeft gerealiseerd, kan een medewerker in aanmerking komen voor een variabele beloning. Bij de vaststelling van de variabele beloning en beoordeling van de medewerker worden de volgende financiële en niet financiële criteria gebruikt:
Financiële criteria (gelden voor alle werknemers):

- Winstgevendheid van de vennootschap;
- Beleggingsresultaten: rendement en sharpe ratio versus benchmarks;
- Netto instroom vermogen onder beheer en/of aantal nieuwe cliënten.

Niet-financiële criteria (afhankelijk van de functie van de werknemer):

- Behalen van strategische doelstellingen (bijv. verbeteringen in bedrijfsvoering);
- Functioneren in algemene zin (bijv. samenwerking met werknemers en directie);
- Persoonlijke en professionele ontwikkeling (bijv. het volgen van opleidingen en behalen van diploma's)
- Motivatie en inzet;
- Kwaliteit van de research;
- Klanttevredenheid en zorgvuldige behandeling van cliënt;
- Naleving van risicobeheersingsbeleid;
- Compliance met gedragscodes, regels en wetgeving;
- Duurzaamheid.

Beloningsbeleid medewerkers in controlefuncties (artikel 1 sub e van de AIFMD)
De Externe Risk & Compliance Officer heeft een beloning die zijn onafhankelijkheid niet aantast. Hierin zit geen beloning op basis van de prestaties van de onderneming.
De Algemeen Directeur is als Risk Manager aangesteld waarbij de AvA op basis van niet-financiële criteria de jaarlijkse variabele beloning achteraf vaststelt.

3.2 Voldoende solvabiliteit, liquiditeit en eigen vermogen

Laaken valt mede onder toezicht van DNB. Als gevolg hiervan moet zij aan solvabiliteits- en eigen vermogenseisen voldoen. Deze eisen zijn vastgelegd in de Wft, de AIFMD en de IFD met meer gedetailleerde eisen in lagere regelgeving. Laaken beoordeelt haar medewerkers achteraf. Hierdoor kan zij goed inschatten of een eventuele variabele beloning ten koste gaat van de minimumeisen aan solvabiliteit en/of het eigen vermogen waardoor zij niet meer aan de prudentiële regels voldoet. Indien dit laatste het geval is, zal Laaken besluiten om de variabele beloning niet toe te kennen.

3.3 Correctie voor risico's (artikel 1 sub l van de AIFMD)

Om te voorkomen dat de medewerkers door het nemen van risico's (bijvoorbeeld door onjuiste rendementen voorspiegelen aan cliënten) proberen het beheerd vermogen te vergroten, of aan te sturen op onverantwoorde risico's bij beleggingstransacties, heeft Laaken diverse (informele) maatregelen getroffen zoals een maximering van het variabele component, een gedragscode, een medewerkersreglement en een geformaliseerd Investment Committee waarbij 'checks and balances' zorgdragen voor verantwoorde beleggingsbeslissingen. Risicovol gedrag leidt tot niet-compliant zijn en verlaging van de variabele beloningsdeel. Indien sprake is van risicovol gedrag kan dit tevens leiden tot sancties richting de betrokken medewerker. Op bovenstaande manier brengt Laaken bij de beoordeling van prestaties van medewerkers, als basis voor de berekening van variabele gedeelten van de beloning, een correctie aan voor alle soorten van actuele en toekomstige risico's.

3.4 Voorkomen van hedging en ontwijken beleid (artikel 1 sub q en r van de AIFMD)

Gezien de hoogte van de variabele beloning acht Laaken het zeer onwaarschijnlijk dat medewerkers gebruik zullen maken van persoonlijke hedging-strategieën of een aan beloning en aansprakelijkheid gekoppelde verzekering om de risicobeheersingseffecten die in de beloningsregelingen zijn ingebed, te ondermijnen. Indien in het zeer

onwaarschijnlijke geval Laaken vaststelt dat er sprake is van hedging dan is dat een inbreuk op deze regeling en het niet compliant zijn met wet- en regelgeving en de Regeling privé beleggingstransacties van Laaken die door iedere medewerker en directielid is ondertekend. Dit kan leiden tot sancties richting de betrokken medewerker.

3.5 Opleidingen

Laaken vergoedt kosten van opleiding die noodzakelijk zijn voor het vervullen van de functie en sluit met de medewerker een studiekostenbeding af. De directie evalueert met de medewerker de effectiviteit van de gevolgde opleiding tijdens de beoordelingsgesprekken.

3.6 Gegarandeerde variabele beloning (artikel 1 sub i van de AIFMD)

Laaken kent geen gegarandeerde variabele beloning.

3.7 Pensioenbeleid en pensionering (artikel 1 sub p van de AIFMD)

Laaken kent geen pensioenregeling.

3.8 Onkostenvergoedingen

De medewerkers hebben recht op een reiskostenvergoeding woon-/werkverkeer. De hoogte van deze vergoeding is in overeenstemming met het door de fiscus toegestane forfait voor toegestane reiskostenvergoeding. Medewerkers die in het kader van hun functie-uitoefening, anders dan voor woon-werkverkeer, dienen te reizen, kunnen de kosten daarvan vergoed krijgen. Alleen na akkoord van de Directie kunnen declaraties bij de financiële administratie worden aangeboden.

3.9 Ontslagvergoeding (artikel 1 sub k van de AIFMD)

Er wordt geen vertrekvergoeding uitgekeerd indien de medewerker van Laaken, met een contract voor bepaalde duur, voortijdig de arbeidsovereenkomst beëindigd. Er wordt ook geen vertrekvergoeding uitgekeerd aan een medewerker indien er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten in zijn functie. Ten slotte wordt ook geen vergoeding uitgekeerd indien Laaken als onderneming faalt door een medewerker die het dagelijks beleid bepaalt.

4. RISICOBEHEERSING EN RISICO ANALYSE

Met inachtneming van de genomen procedures en maatregelen, schuilen in de basis- en variabele beloning niet of nauwelijks risico's die afbreuk kunnen doen aan een zorgvuldige behandeling van cliënten. Alle cliënten (via individueel en collectief vermogensbeheer) van Laaken betalen een vaste, in de vermogensbeheerovereenkomst/ het prospectus omschreven, vergoedingsstructuur. Deze vergoedingen betreffen een vast percentage over het beheerde vermogen zonder performance fees.

De beïnvloedingsmogelijkheden die een individuele medewerker heeft om de vergoedingen van cliënten te beïnvloeden zijn nihil, gezien:

- Beleggingsbeslissingen uitsluitend plaatsvinden in het Investment Committee
- Vergoedingspercentages van de management fee vaststaan;
- Performance fees ontbreken;
- Invloed op de grondslagen van de vergoedingen beperkt is.

Op grond van artikel 35i van het Besluit Gedragstoezicht financiële ondernemingen Wft verricht Laaken periodiek een risicoanalyse. Doel van de analyse is onder andere om te bezien in hoeverre de risicoanalyse en daarop gebaseerde beheersingsmaatregelen nog aansluiten bij de risicostrategie en –appetite van Laaken. Uit de gemaakte risicoanalyse blijkt dat de risico's in het algemeen als "laag" worden geclassificeerd. Dit ligt in lijn met het behoudende beloningsbeleid. Zoals al eerder aangegeven verricht de Externe Risk & Compliance Officer een jaarlijkse beoordeling op het beleid.

5. DISCLOSURE

Laaken voldoet aan de (kwalitatieve) disclosure eisen door een samenvatting van het beleid op de website te publiceren en deze alsmede op te nemen in haar jaarverslag.

6. EVALUATIE BELONINGSBELEID (ARTIKEL 1 SUB D VAN DE AIFMD)

De Directie is verantwoordelijk voor de goede uitvoering van het beleid. Jaarlijks wordt het beloningsbeleid geëvalueerd door de Externe Risk & Compliance Officer en indien nodig bijgesteld na goedkeuring door de Directie. De aspecten waarop geëvalueerd wordt kunnen onder andere inhouden:

- Voldoet het beloningsbeleid aan wet- en regelgeving?
- Voldoet het beloningsbeleid aan de geformuleerde uitgangspunten?
- Zijn de personeelskosten conform de begroting? Wat is de afwijking ten opzichte van de begroting? En wat zijn hiervan de oorzaken?
- Welke medewerkers hebben een variabele beloning gekregen? Waarop is dit gebaseerd?
- Welke medewerkers hebben geen periodieke verhoging gekregen? Waarop is dit gebaseerd?
- Is de organisatie in staat geweest om gekwalificeerde nieuwe medewerkers aan te trekken?

De Externe Risk & Compliance Officer heeft een adviserende rol en toetst of sprake is van een zorgvuldige en beheerste opzet en uitvoering van het beleid. Ook evalueert hij het beloningsbeleid door de beloningsstructuur te analyseren op de effecten daarvan op de compliance van de onderneming met wet- en regelgeving en interne regels.

Datum: 1 augustus 2026
Opgesteld door: Directie en Externe Risk & Compliance Officer van Laaken Asset Management N.V.