

1. Inleiding

OAKK Capital Partners (hierna: OAKK) beschikt over een vergunning als beleggingsonderneming en valt onder de Wet op het financieel toezicht (Wft) en aanverwante regelingen. In 2015 is het hoofdstuk 1.7 'Beloningsbeleid' toegevoegd aan de Wft. Dit document zet de kernprincipes van het beloningsbeleid van OAKK uiteen, die zijn opgesteld en geïmplementeerd in lijn met de wettelijke voorschriften. Het beleid is van toepassing op alle soorten dienstverlening binnen OAKK, inclusief die van de verbonden agent.

2. Uitgangspunt

Het uitgangspunt voor OAKK in haar beloningsbeleid is het aantrekken en behouden van deskundige en integere professionals, die de lange termijn doelstellingen van zowel OAKK als haar cliënten kunnen vervullen.

Ook heeft het beloningsbeleid ten doel om bij te dragen aan een degelijke en doeltreffende risicobeheersing en niet aan te moedigen tot het nemen van onaanvaardbare risico's.

Dit beleid is van toepassing op alle relevante personen met een directe of indirecte impact op de beleggingsdiensten die door OAKK worden verleend of op haar zakelijke gedrag, ongeacht het type cliënten, voor zover de beloning van dergelijke personen en soortgelijke prikkels een belangenconflict kunnen creëren dat hen ertoe aanmoedigt om tegen de belangen van een cliënt van OAKK in te handelen.

De beloning van bovengenoemde personen bestaat voornamelijk uit een vaste salariscomponent met eventueel een variabele bonus aan het einde van het jaar. De hoogte van deze variabele bonus is afhankelijk van het presteren van de onderneming en functioneren van de medewerker. Het variabele deel bedraagt maximaal 20% van het vaste salaris. Hiervan is minstens de helft gebaseerd op niet-financiële criteria.

OAKK kent geen gegarandeerde variabele beloningen toe.

3. Inventarisatie

Om uitvoering te geven aan een beheerst beloningsbeleid is een inventarisatie voorafgegaan. De kern van de inventarisatie lag in het identificeren van mogelijke beloningsprikkels die zich zouden kunnen bevinden in het beloningsbeleid die ten nadele van de cliënt zouden kunnen komen.

De nadruk bij OAKK ligt op een vaste beloning. Tevens is vastgesteld dat een extra variabele beloning in uitzonderlijke gevallen kan worden toegepast.

De uiteindelijke conclusie van de inventarisatie is dat bij het beloningsbeleid van OAKK zowel de korte termijn- als de langetermijnbelangen van haar cliënten en andere belanghebbenden in acht worden genomen.

4. Verantwoordelijkheid

De verantwoordelijkheid van toepassen van de principes van het beloningsbeleid ligt bij de Directie. De Externe Compliance Officer (ECO) adviseert en assisteert de Directie bij het opstellen en de evaluatie van het beloningsbeleid.

5. Evaluatie

OAKK evalueert jaarlijks of haar beloningsbeleid dient te worden herzien.

6. Kerngetallen beloningsjaar 2023

| Jaar | Aantal personen met totale beloning (vast+variabel) van > €1 miljoen | Totale variabele beloning |
|------|--|---------------------------|
| 2023 | 0 | 0,0 miljoen |