

## Remuneration Policy Summary

At LMIS Global (Europe) B.V. (LMISGE) we look to provide full transparency in everything we do so that we provide assurance to our customers that their interests are fully protected. Our Remuneration Policy is therefore in full alignment with our responsibilities under the Remuneration Policy (Financial Enterprises) Act (Wbfo – Wet belongingsbeleid financiële ondernemingen). The aim of the Wbfo is to prevent perverse incentives that could lead to undesirable and irresponsible risks for the soundness of the company or to a disregard for clients' interests. A restrained remuneration policy ensures that employees are not given incentives that could hinder the fair treatment of clients.

This remuneration policy applies to all employees of LMIS Global (Europe) B.V., as well as any individuals who fall under its responsibility.

Employees of LMISGE receive a remuneration package that is in line with the market for the specific sector; this includes a fixed remuneration as well as a variable remuneration. The variable remuneration is based on individual performance which enables us to make a direct link in rewarding those who not only meet our core code of behaviours but also put the customer and their needs first and foremost in all aspects of our business.

The variable remuneration of our employees depends on a number of assessment criteria, such as achieving individual objectives set by our Management Team, increasing client satisfaction, our company financial position and individual excellence in role. We also consider non-financial rewards, such as the opportunity for continual professional development and targeted training courses to be part of any remuneration package that celebrates good performance. By looking to continually improve the professional knowledge and capability of our employees, we make a direct link with continuing to improve the customer experience as a whole.

We believe that the behaviour of individual employees is an important aspect of determining an employee's individual variable remuneration. Annual performance reviews are carried out and this determines the extent of any variable remuneration offered. The amount of any variable remuneration is not influenced by employees taking undesirable and/or irresponsible risks for any customer. An employee can only influence their variable remuneration by performing better. The interests of the individual customer are therefore not at stake and cannot be harmed by our Remuneration Policy.

In light of our duty to be fully transparent, LMIS Global (Europe) will publish within its Annual Financial Accounts the details of any person receiving a total annual remuneration package of €1 million or more, as well as the amount of variable remuneration paid each year to any employees.

## Samenvatting van het Beloningsbeleid (in Nederland)

Bij LMIS Global (Europe) B.V. (LMISGE) willen we volledige transparantie bieden in alles wat we doen, zodat we onze klanten de zekerheid bieden dat hun belangen volledig worden beschermd. Ons beloningsbeleid is dan ook volledig in lijn met onze verantwoordelijkheden op grond van de Wet financiële ondernemingen (Wbfo). Het doel van de Wbfo is het voorkomen van perverse prikkels die kunnen leiden tot ongewenste en onverantwoorde risico's voor de soliditeit van de onderneming of tot het veronachtzamen van de belangen van cliënten. Een terughoudend beloningsbeleid zorgt ervoor dat werknemers geen prikkels krijgen die de eerlijke behandeling van cliënten in de weg zouden kunnen staan.

Dit beloningsbeleid is van toepassing op alle medewerkers van LMIS Global (Europe) B.V., evenals alle personen die onder zijn verantwoordelijkheid vallen.

Medewerkers van LMISGE ontvangen een verloningspakket dat marktconform is voor de specifieke sector; dit omvat zowel een vaste vergoeding als een variabele beloning. De variabele beloning is gebaseerd op individuele prestaties die ons in staat stellen om een directe link te leggen in het belonen van degenen die niet alleen voldoen aan onze kerngedragscode, maar ook de klant en hun behoeften op de eerste plaats zetten in alle aspecten van ons bedrijf.

De variabele beloning van onze medewerkers is afhankelijk van een aantal beoordelingscriteria, zoals het behalen van individuele doelstellingen van ons managementteam, het verhogen van de klanttevredenheid, onze financiële positie in ons bedrijf en individuele uitmuntendheid in rol. We beschouwen ook niet-financiële beloningen, zoals de mogelijkheid voor voortdurende professionele ontwikkeling en gerichte trainingen als onderdeel van elk beloningspakket dat goede prestaties viert. Door de professionele kennis en bekwaamheid van onze medewerkers voortdurend te verbeteren, leggen we een directe link met het blijven verbeteren van de klantervaring als geheel.

Wij zijn van mening dat het gedrag van individuele medewerkers een belangrijk aspect is bij het bepalen van de individuele variabele beloning van een werknemer. Er worden jaarlijkse functioneringsgesprekken uitgevoerd en dit bepaalt de omvang van de eventueel aangeboden variabele beloning. De hoogte van een variabele beloning wordt niet beïnvloed door medewerkers die ongewenste en/of onverantwoorde risico's nemen voor een klant. Een werknemer kan zijn variabele beloning alleen beïnvloeden door beter te presteren. De belangen van de individuele klant staan dus niet op het spel en kunnen niet worden geschaad door ons Beloningsbeleid.

In het licht van onze plicht om volledig transparant te zijn, zal LMIS Global (Europe) in haar jaarrekening de gegevens publiceren van elke persoon die een totaal jaarlijks

beloningspakket van € 1 miljoen of meer ontvangt, evenals het bedrag van de variabele beloning die elk jaar aan werknemers wordt betaald.

