



BELONINGSBELEID

| Versie | Genaamd | Houder | Datum van inwerkingtreding |
|--------|-----------------|------------------|----------------------------|
| V3 | Beloningsbeleid | Raad van Bestuur | 19 mei 2020 |
| V4 | Beloningsbeleid | | 1 januari 2022 |
| V5 | Beloningsbeleid | | 9 september 2022 |

Document goedgekeurd en gevalideerd door de Raad van Bestuur van Leleux Fund Management & Partners



Inhoudsopgave

| | |
|--|----------|
| Beloningsbeleid | 1 |
| Preamble | 3 |
| 2. Objectief | 3 |
| 3. Bestuur | 3 |
| 4. Identified Staff | 4 |
| 5. Toezichhoudende functies | 5 |
| 6. Toekenning van bezoldigingen en andere voordelen (art. 213/3 van de wet) | 5 |

1. Preambule

Dit Beleid houdt rekening met de activiteiten van LFM&P als ICBE-beheermaatschappij die actief is in multi-management – d.w.z. beleggingen in UCITS van derden en het evenredigheidsbeginsel in aanwezigheid van een kleinere instelling die een eenvoudig structuur- en beheermodel heeft aangenomen.

2. Objectief

Het doel van dit Beleid is om de beloningsvoorwaarden van de verschillende werknemers (inclusief onafhankelijke toezichhoudende functies), functionarissen en bestuurders van Leleux Fund Management & Partners (hierna de « Vennootschap ») te beschrijven. Het Beleid maakt deel uit van een visie op adequaat en effectief risicobeheer. Het Beloningsbeleid is ook in overeenstemming met de beginselen voor een bescherming van cliënten en beleggers tijdens het verlenen van diensten en is in overeenstemming met de wens van de financiële sector om bij te dragen aan een maatschappelijk verantwoord en ethisch Beloningsbeleid.

Zich bewust zijnde van het kwalitatieve belang van menselijk kapitaal en de subjectieve kenmerken die ermee gepaard gaan, bevordert de Vennootschap duurzame groei, stabiele werkgelegenheid en de duurzaamheid van de Vennootschap. Als gevolg hiervan benadrukt de Vennootschap een langetermijnvisie op zijn belangen en relaties met zijn werknemers.

3. Bestuur

Het Beloningsbeleid wordt vastgesteld door de Raad van Bestuur, die tenminste eenmaal per jaar de algemene beginselen van het Beleid vaststelt en evalueert en verantwoordelijk is voor de uitvoering ervan en erop toeziet.

De uitvoering van het Beleid is tenminste eenmaal per jaar onderworpen aan een centrale en onafhankelijke interne evaluatie om ervoor te zorgen dat het voldoet aan het beloningsbeleid en de procedures die de Raad van Bestuur bij de uitoefening van zijn toezichtsrol heeft vastgesteld.

Gezien de omvang van de Vennootschap, haar interne organisatie, de aard, omvang en niet-complexiteit van de activiteiten van de Vennootschap, is er geen Compensatiecommissie ingesteld.

De uitvoering van het Beleid wordt gedelegeerd aan het effectieve management onder toezicht van de Raad van Bestuur.

Alle vergoedingen van Leleux Fund Management & Partners worden gehandhaafd binnen redelijke grenzen en kenmerkend voor een duurzame onderneming. Evenzo heeft het geen aandelenoptiesysteem geïmplementeerd.

Het Beloningsbeleid moet worden gelezen in samenhang met de beginselen die voortvloeien uit het integriteitsbeleid van de Vennootschap.

4. Identified Staff

Het begrip Identified Staff betekent « *staff whose professional activities have a material impact on the institution's risk profile in accordance with the criteria set out in the Commission Delegated Regulation (EU) 604/20147 and where appropriate in addition based on institutions' criteria* »¹.

Het Beloningsbeleid is van toepassing op elke persoon wiens professionele activiteiten een aanzienlijke impact hebben op het risicoprofiel van de Vennootschap.

Het Beleid is van toepassing in alle gevallen :

- De uitvoerende en niet-uitvoerende bestuurders (tenzij wordt aangetoond dat zij geen « Risk Takers » zijn²);
- De effectieve leiding ;
- Personen die een onafhankelijke controlefunctie uitoefenen (Compliance officer, Risk management, internal Audit).

De directie van de Vennootschap is als volgt georganiseerd :

- De Raad van Bestuur : hij bepaalt de strategie van de Vennootschap, beheert, controleert en vertegenwoordigt de Vennootschap. De Raad van Bestuur bepaalt de vaste en variabele beloning en vergoeding die ten laste van de exploitatiekosten worden gebracht. Het bestaat uit niet-uitvoerende bestuurders (d.w.z. bestuurders die deelnemen aan effectief management). Niet-uitvoerende bestuurders zijn numeriek superieur om de werkelijke richting te kunnen bepalen.
- Het effectief management: zij is verantwoordelijk voor het dagelijks beheer. Het omvat uitvoerende bestuurders.

De Vennootschap heeft geen van de volgende personeelscategorieën:

- Bezoldigde medewerkers wiens totale beloning hen in dezelfde beloningsschaal plaatst als de effectieve leiding.
- Risico nemende medewerkers wiens beroepswerkzaamheden een wezenlijke impact hebben op de risicoprofielen.

De dagelijkse leiding van de Vennootschap is toevertrouwd aan het effectieve management bestaande uit 2 leden :

- Chief Executive Officer
- Chief Operational Officer/Chief Financial Officer

¹ EBA guidelines on sound remuneration policies under Articles 74(3) and 75(2) of Directive 2013/36/EU and disclosures under Article 450 of Regulation (EU) No 575/2013

² « UCITS V: 2016_575 ESMA Guidelines on sound remuneration policies under the UCITS Directive »

5. Toezichthoudende functies

Onafhankelijke bestuurders maken deel uit van de toezichthoudende functies en worden niet beschouwd als « risk takers » in de zin van de verordening.³

De beloning van onafhankelijke bestuurders bestaat uitsluitend uit een vaste vergoeding die wordt bepaald op basis van marktbenchmarks. Deze leden genieten geen enkele vorm van variabele beloning.

6. Toekenning van bezoldigingen en andere voordelen (art. 213/3 van de wet)

De Raad van Bestuur heeft de volgende beloningen vastgelegd :

- De mandaten van de niet-uitvoerende bestuurders worden kosteloos uitgeoefend door fysieke personen.
- De mandaten van de uitvoerende bestuurders (d.w.z. van de leden van de effectieve leiding) worden uitgeoefend door fysieke personen tegen betaling van een jaarlijkse vaste beloning. Deze vaste beloning wordt bepaald in samenhang met de uitoefening van hun functies, ongeacht de prestaties van de sector.
- Bestuurders genieten een reeks verzekeringen, waaronder een ouderdoms- of aanvullende nabestaanden- en invaliditeitsverzekering, die gebaseerd zijn op de vaste maandelijkse vergoeding. De eventuele terbeschikkingstelling van een bedrijfswagen en een tussenkomst in de transportkosten.
- De mandaten van de niet-uitvoerende bestuurders die de deelneming vertegenwoordigen, worden kosteloos uitgeoefend.
- De compliance officer is onafhankelijk en factureert voor haar diensten.
- De gedelegeerde controlefuncties (Risk et Audit) staan niet op de Pay-roll van de Vennootschap en worden daarom vrij onafhankelijk van de prestaties van de Vennootschap vergoed.

³ « UCITS V: 2016_575 ESMA Guidelines on sound remuneration policies under the UCITS Directive »