



BELONINGSBELEID

Versie	Genaamd	Houder	Datum van inwerkingtreding
V3	Beloningsbeleid	Raad van Bestuur	19 mei 2020
V4			1 januari 2022
V5			9 september 2022
V6			14 september 2023
V7			27 september 2023
V8			15 december 2023
V9			26 september 2024
V10			13 december 2024

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

Inhoudsopgave

Beloningsbeleid

Preamble	3
1. Objectief	3
2. Bestuur	3
3. Identified Staff	4
4. Supervisory functions	5
5. Werknemers	5
6. Toekenning van bezoldigingen en andere voordelen (art. 213/3 van de wet)	5
7. Transparantie met betrekking tot duurzaamheidsrisico's	6

Preambule

Dit Beleid houdt rekening met de activiteiten van LFM&P als ICBE-beheermaatschappij en een beheermaatschappij voor UCITS, 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.

1. Objectief

Het doel van dit Beleid is om de beloningsvoorwaarden van de verschillende werknemers (inclusief onafhankelijke toezichthoudende 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.

2. 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.

Alle salarissen en vergoedingen van de Maatschappij blijven binnen redelijke grenzen en zijn kenmerkend voor een duurzame onderneming.

Leleux Fund Management & Partners zet zich in voor het bevorderen van gendergelijkheid op het gebied van beloning en voor het creëren van een eerlijke werkomgeving, waarin de beloning niet afhankelijk is van het geslacht, maar van de bijdrage van de vaardigheden en ervaring van de werknemers en leidinggevenden.

- Gelijke kansen: Alle werknemers van het bedrijf, ongeacht hun geslacht, afkomst, seksuele geaardheid of enige andere persoonlijke eigenschap, hebben recht op dezelfde beloningskansen.
- Eerlijke evaluaties: Prestatiebeoordelingen en salarisherzeningen zullen gebaseerd zijn op objectieve en relevante criteria, waarbij vooroordelen of discriminatie op basis van geslacht worden uitgesloten.
- Loongelijkheid: Er zullen regelmatig analyses worden uitgevoerd om eventuele loondiscrepancies op basis van geslacht op te sporen en te corrigeren. Als onterechte verschillen worden vastgesteld, zullen aanpassingen worden gemaakt.

3. 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

¹ EBA-richtlijnen voor een conform beloningsbeleid op basis van Artikelen 74(3) en 75(2) van Richtlijn 2013/36/EU en openbaarmaking op basis van artikel 450 van Verordening (EU) Nr 575/2013

² « UCITS V: 2016_575 ESMA Richtlijnen voor een conform beloningsbeleid op basis van de UCITS Richtlijn »

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

4. Supervisory functions

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 en presentiegeld⁴. Deze leden genieten geen enkele vorm van variabele beloning.

5. Werknemers

De werknemers vormen de categorie personeel die niet onder de hierboven beschreven statuten valt. Hun arbeidsovereenkomsten worden geregeld door de Paritaire Commissie 200.

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.
- Uitvoerende bestuurders genieten een reeks verzekeringen, waaronder een ouderdoms- of aanvullend overlevingspensioen, een invaliditeitsverzekering die gebaseerd zijn op de vaste maandelijkse vergoeding. De eventuele terbeschikkingstelling van een bedrijfswagen en een tussenkomst in de transportkosten.
- Uitvoerende bestuurders kunnen een variabele beloning ontvangen die op discretionaire basis wordt bepaald in geval van winst van de vennootschap.
- De mandaten van niet-uitvoerende bestuurders worden vergoed door een forfaitaire vergoeding op basis van presentiegeld op dezelfde wijze als onafhankelijke bestuurders (referentie⁴).
- De compliance officer is onafhankelijk en factureert voor haar diensten.

³ « UCITS V: 2016_575 ESMA Richtlijnen voor een conform beloningsbeleid op basis van de UCITS Richtlijn »

⁴ Presentatiegeld van een vast bedrag wordt verworven voor elke vergadering van de Raad van Bestuur waaraan de Bestuurder heeft deelgenomen, meegewerkt of steminstructies heeft gegeven of het effectief bestuur heeft geadviseerd over de agendapunten.

- 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.
- Werknemers ontvangen een vast salaris, een groepsverzekering, een hospitalisatieverzekering en maaltijdcheques. Er wordt geen commercieel doel voor de verkoop van door de Maatschappij beheerde financiële instrumenten toegewezen dat zou leiden tot een variabele beloning. De Raad van Bestuur behoudt zich het recht voor, afhankelijk van de resultaten van de Maatschappij, een variabele beloning toe te kennen die niet meer dan 50% van het jaarlijkse vaste salaris van de werknemer bedraagt.

7. Transparantie met betrekking tot duurzaamheidsrisico's

De Identified Staff en de werknemers hebben geen commercieel doel voor de verkoop van door de Maatschappij beheerde financiële instrumenten dat zou leiden tot een variabele beloning.