



## POLITIQUE DE REMUNERATION

---

Version	Intitulé	Titulaire	Date d'entrée en vigueur
V3	Politique de rémunération	Conseil d'Administration	19 mai 2020
V4			1 janvier 2022
V5			9 septembre 2022
V6			14 septembre 2023
V7			27 septembre 2023
V8			15 décembre 2023
V9			26 septembre 2024
V10			13 décembre 2024

*Document approuvé et validé par le Conseil d'Administration de Leleux Fund Management & Partners*



## **Table des matières**

### **Politique de rémunération**

<b>Préambule</b>	<b>3</b>
<b>1. Objectif</b>	<b>3</b>
<b>2. Gouvernance</b>	<b>3</b>
<b>3. Identified staff</b>	<b>4</b>
<b>4. Supervisory functions</b>	<b>5</b>
<b>5. Employés</b>	<b>5</b>
<b>6. Octroi des rémunérations et autres avantages (art. 213/3 de la loi)</b>	<b>5</b>
<b>7. Transparence concernant les risques en matière de durabilité</b>	<b>6</b>

## **Préambule**

La présente Politique tient compte de l'activité de LFM&P en tant que Société de Gestion de portefeuilles et d'OPCVM active dans la multi-gestion – c'est-à-dire l'investissement en OPC tiers et du principe de proportionnalité en présence d'un établissement de moindre taille ayant adopté une structure et un modèle de gestion simple.

### **1. Objectif**

Cette Politique a pour objectif de décrire les modalités de rémunération des différents collaborateurs (en ce compris les fonctions de contrôle indépendantes), dirigeants et administrateurs de Leleux Fund Management & Partners (ci-après la « Société »). La Politique s'inscrit dans une vision de gestion adéquate et efficace des risques. La Politique de rémunération est par ailleurs, conforme aux principes régissant la protection des clients et des investisseurs lors de la prestation de service et s'inscrit dans la volonté du secteur financier de contribuer à une Politique de rémunération socialement justifiée et éthique.

Consciente de l'importance qualitative du capital humain et des caractères subjectifs qui y sont liés, la Société privilégie la croissance durable, la stabilité de l'emploi et la pérennité de la Société. De ce fait, la Société met l'accent sur une vision long terme de ses intérêts et de ses relations avec ses collaborateurs.

### **2. Gouvernance**

La Politique de rémunération est arrêtée par le Conseil d'administration qui adopte et réexamine au moins une fois par an les principes généraux de celle-ci et est responsable de leur mise en œuvre et la supervise.

La mise en œuvre de la Politique fait l'objet, au moins une fois par an, d'une évaluation interne centrale et indépendante qui vise à vérifier qu'elle est conforme aux politiques et procédures de rémunération adoptées par le Conseil d'administration dans l'exercice de sa mission de surveillance.

Compte tenu de la taille de la Société, de son organisation interne, de la nature, de la portée et de la non complexité des activités de la Société, aucun Comité de rémunération n'a été institué.

La mise en œuvre de la Politique est, quant à elle, déléguée à la Direction effective sous la supervision du Conseil d'administration.

Toutes les rémunérations de Leleux Fund Management & Partners sont maintenues dans des limites raisonnables et caractéristiques d'une entreprise durable. De même, la Société n'a pas mis en place de système de stock-options.

La Politique de rémunération doit être lue en combinaison avec les principes découlant de la Politique d'intégrité de la Société.

Tous les salaires et émoluments de la Société sont maintenus dans des limites raisonnables et caractéristiques d'une entreprise durable.

Leleux Fund Management & Partners s'engage à promouvoir l'égalité des genres en matière de rémunération à créer un environnement de travail équitable où la rémunération ne dépend pas du genre mais de la contribution des compétences et de l'expérience des employés et dirigeants.

- Egalité des chances : Tous les employés de l'entreprise, quels que soient leur genre, leur origine, leur orientation sexuelle ou tout autre caractéristique personnelle, ont droit aux mêmes opportunités de rémunération.
- Evaluations juste : Les évaluations de performance et les revues salariales seront basés sur des critères objectifs et pertinents, excluant tout préjugé ou discrimination basée sur le genre.
- Equité salariale : Des analyses seront effectuées régulièrement pour détecter et corriger toute disparité salariale basée sur le genre. Si des écarts injustifiés sont identifiés, des ajustements seront effectués.

### 3. Identified Staff

La notion d'Identified Staff signifie « *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* »<sup>1</sup>.

La Politique de rémunération vise toute personne dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de la Société.

La Politique s'applique dans tous les cas :

- Aux administrateurs exécutifs et non exécutifs (sauf s'il est démontré qu'ils ne sont pas « Risk Takers<sup>2</sup> ») ;
- Aux dirigeants effectifs ;
- Aux personnes exerçant une fonction de contrôle indépendantes (Compliance officer, Risk management, Audit interne).

La direction de la Société est organisée comme suit :

- Le Conseil d'administration : il définit la stratégie de la société, il administre, supervise et représente la société. Le Conseil d'administration fixe les attributions et les rémunérations fixes et variables imputées sur les frais de fonctionnement. Il est composé d'administrateurs non exécutifs (c'est-à-dire d'administrateurs ne participant pas à la direction effective) et d'administrateurs exécutifs (c'est-à-dire d'administrateurs participant à la direction effective). Les administrateurs non exécutifs sont numériquement supérieurs afin de pouvoir contrôler la direction effective.
- La Direction effective : elle est responsable de la gestion quotidienne. Elle regroupe les administrateurs exécutifs.

La Société ne dispose pas de catégories de personnels suivantes :

- Collaborateur salarié qui, au vu de sa rémunération globale, se situe dans la même tranche de rémunération que la Direction effective.

---

<sup>1</sup> Directives de l'EBA sur les politiques de rémunération saines en vertu des articles 74(3) et 75(2) de la directive 2013/36/UE et les divulgations en vertu de l'article 450 du règlement (UE) N° 575/2013

<sup>2</sup> « UCITS V: 2016\_575 Directives de l'ESMA sur les politiques de rémunération saines en vertu de la directive UCITS »

- Collaborateur preneur de risques dont les activités professionnelles ont une incidence substantielle sur les profils de risque.

La gestion journalière de la Société est confiée à la Direction effective composée de 2 membres :

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

#### **4. Supervisory functions**

Les administrateurs indépendants font partie des fonctions de supervision et ne sont pas considérés comme « risk takers » au sens de la réglementation.<sup>3</sup>

La rémunération des administrateurs indépendants ne consiste qu'en une rémunération fixe déterminée en fonction de références de marché sur base d'un jeton de présence<sup>4</sup>. Ces membres ne bénéficient d'aucune forme de rémunération variable.

#### **5. Employés**

Les employés sont la catégorie de personnel qui ne correspondent pas aux statuts décrits ci-avant. Leurs contrats de travail sont régis par la Commission Paritaire 200.

#### **6. Octroi des rémunérations et autres avantages (art. 213/3 de la loi)**

Le Conseil d'administration a fixé les rémunérations suivantes :

- Les mandats de tous les administrateurs sont exercés par des personnes physiques.
- Les mandats des administrateurs exécutifs (c'est-à-dire des membres de la Direction effective) sont exercés contre le paiement d'une rémunération fixe annuelle. Cette rémunération fixe est déterminée en lien avec l'exercice de leurs fonctions, indépendamment des performances du secteur.
- Les administrateurs exécutifs bénéficient d'un ensemble d'assurances dont une pension de vieillesse ou de survie complémentaire, une assurance invalidité lesquels se basent sur la rémunération fixe mensuelle. La mise à disposition éventuelle d'une voiture de société et une intervention dans les frais de transport.
- Les administrateurs exécutifs peuvent percevoir une rémunération variable déterminée de manière discrétionnaire en cas de bénéfice de la société.
- Les mandats des administrateurs non exécutifs sont rémunérés par un forfait fixe sur base d'un jeton de présence de la même manière que les administrateurs indépendants (renvoi<sup>4</sup>)
- Le compliance officer est indépendant et facture ses services.
- Les fonctions de contrôles (Risk et Audit déléguées), ne sont pas sur le Pay-roll de la Société et

<sup>3</sup> « UCITS V: 2016\_575 Directives de l'ESMA sur les politiques de rémunération saines en vertu de la directive UCITS »

<sup>4</sup> Un jeton de présence d'un montant fixe est acquis pour chaque réunion du CA à laquelle l'administrateur a participé ou collaboré ou donné des instructions de vote ou a conseillé la direction effective sur les points à l'ordre du jour.

sont donc rémunérées tout à fait indépendamment des performances de la Société.

- Les employés disposent d'une rémunération fixe, d'une assurance de groupe, d'une assurance hospitalisation et de Tickets Restaurants. Aucun objectif commercial de placement d'instruments financiers gérés par la Société qui donnerait lieu à une rémunération variable ne leur est assigné. Le Conseil d'Administration, en fonction des résultats de la Société, se réserve le droit d'accorder une rémunération variable qui ne dépasse pas 50% de la rémunération fixe annuelle de l'employé.

#### **7. Transparence concernant les risques en matière de durabilité**

Les Identified Staff et les employés n'ont aucun objectif commercial de placement d'instruments financiers gérés par la Société qui donnerait lieu à une rémunération variable.