



POLITIQUE DE REMUNERATION

Version	Intitulé	Titulaire	Date d'entrée en vigueur
V3	Politique de rémunération	Conseil d'administration	19 mai 2020
V4	Politique de rémunération		1 januari 2022
V5	Politique de rémunération		9 september 2022

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



Table des matières

Politique de rémunération	1
Préambule	3
2. Objectif	3
3. Gouvernance	3
4. Identified Staff	4
5. Supervisory functions	5
6. Octroi des rémunérations et autres avantages (art. 213/3 de la loi)	5



1. Préambule

La présente Politique tient compte de l'activité de LFM&P en tant que Société de Gestion 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.

2. 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.

3. 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.

4. 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* »¹.

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 Takers² ») ;
- 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.
- 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

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. Supervisory functions

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

La rémunération des administrateurs indépendants ne consiste qu'en une rémunération fixe déterminée en fonction de références de marché. Ces membres ne bénéficient d'aucune forme de rémunération variable.

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 mandats des administrateurs non exécutifs représentant l'actionnariat sont exercés à titre gratuit.
- 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 sont donc rémunérées tout à fait indépendamment des performances de la Société.

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