

Beleid m.b.t. Remuneratie

1. Inleiding

Leo Stevens & Cie (hierna "Leo Stevens" of "de Beursvennootschap") focust haar activiteiten op vermogensbeheer, vermogensbegeleiding en successie- en vermogensplanning, hoofdzakelijk voor een privé cliënteel. De Beursvennootschap beheert enkel het vermogen van derden, en neemt zelf geen marktposities in, waardoor het risicoprofiel van de Beursvennootschap vrij beperkt is.

2. Doelstelling van het remuneratiebeleid

Het doel van dit remuneratiebeleid (hierna ook het "Beleid") is om de beloningsvoorwaarden van de verschillende werknemers (inclusief onafhankelijke toezichthoudende functies), functionarissen en bestuurders van de Beursvennootschap te beschrijven. Het Beleid maakt deel uit van een visie op adequaat en effectief risicobeheer.

Zich bewust zijnde van het kwalitatieve belang van menselijk kapitaal en de subjectieve kenmerken die er mee gepaard gaan, bevordert Leo Stevens & Cie duurzame groei, stabiele werkgelegenheid en de duurzaamheid van de Beursvennootschap. Als gevolg hiervan benadrukt de Beursvennootschap een langetermijnvisie in de relatie met haar werknemers.

3. Algemene Principes

Het remuneratiebeleid van Leo Stevens & Cie voor alle personeelsleden is in overeenstemming met de doelstellingen van de activiteiten en de risicostrategie van de Beursvennootschap, evenals de bedrijfscultuur en haar waarden.

Het Beleid houdt rekening met de langetermijnbelangen van de aandeelhouders.

Werknemers ontvangen een verloning die varieert in functie van hun takenpakket, de verantwoordelijkheid die zij dragen, hun ervaring, de beschikbaarheid van hun competenties in de markt, sectorbarema's, hun meerwaarde voor de Beursvennootschap enzovoort.

Het remuneratiebeleid voor alle werknemers legt de nadruk op een vast deel dat voldoende aantrekkelijk is opdat de Beursvennootschap waardevolle medewerkers kan aantrekken en behouden.

Het aandeel van de vaste component in het totale beloningspakket is voldoende groot om een volledig flexibel beleid inzake variabele verloning te kunnen voeren, inclusief de mogelijkheid om geen variabele beloning uit te betalen.

De variabele component weerspiegelt duurzame prestaties, houdt rekening met alle huidige en toekomstige risico's en wordt enkel toegekend indien de verwachtingen die vereist zijn voor de functie van de werknemer overtroffen worden.

Variabele verloning is niet gegarandeerd en moedigt niet aan tot het nemen van buitensporige risico's.

Het totale bedrag van de variabele beloning is gebaseerd op een combinatie van de beoordeling van de prestaties van de betrokken persoon, de betrokken bedrijfseenheid en de resultaten van de Beursvennootschap als geheel.

Bij de beoordeling van de persoonlijke prestaties worden zowel financiële als niet-financiële criteria gehanteerd. De beoordeling is gebaseerd op een periode van verschillende jaren, rekening houdend met de bedrijfscyclus van de Beursvennootschap en met haar bedrijfsrisico's.

De totale variabele verloning beperkt niet de mogelijkheid voor de Beursvennootschap om haar eigen vermogen te versterken.

Het remuneratiebeleid 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.

Dit beloningsbeleid is genderneutraal in de zin dat het gebaseerd is op gelijke beloning van werknemers voor gelijke of gelijkwaardige arbeid, ongeacht hun gender.

In het geval van een significant verschil tussen het gemiddelde salaris van mannelijke en vrouwelijke werknemers, zal Leo Stevens de belangrijkste redenen voor dit verschil documenteren en indien nodig gepaste maatregelen nemen, of zal de Beursvennootschap kunnen aantonen dat dit verschil niet het gevolg is van een beloningsbeleid dat niet genderneutraal is. De Beursvennootschap zal gepaste maatregelen nemen om het verschil te voorkomen indien het niet gerechtvaardigd kan worden.

Dit remuneratiebeleid houdt rekening met het beleid inzake duurzame investeringen en duurzaamheidsrisico's, dat kan worden geraadpleegd op onze website: www.leostevens.com.

4. Beloningsbeleid voor de werknemers van de Beursvennootschap

Het beloningsbeleid voor werknemers draagt intern de naam 'LS Career House' en is gebouwd om enerzijds op een objectieve manier te kunnen opvolgen dat de verloningen van de werknemers marktconform zijn. Anderzijds om de financiële verloning ook te koppelen aan de prestaties van de Beursvennootschap, team en individu.

Om te zorgen dat de verloningen van de werknemers marktconform zijn, wordt er per departement looninput gebruikt van Michael Page, financieel gespecialiseerd rekruteringskantoor en Hudson, een HR consultancy bedrijf dat ook loondata specifiek van de financiële sector opvolgt. Elke twee jaar bezorgt de Beursvennootschap de loondata aan Hudson die zij mee opnemen in de algemene studie en waarmee de Beursvennootschap een vergelijking krijgt met de rest van de spelers in de financiële markt die meedoen aan de studie. Deze loondata bepalen de looncurves die aangeven welk loon gemiddeld met welke anciënniteit gepaard gaat voor die functie en de ranges waarbinnen alle lonen vallen (van voldoende tot de ambassadeur curve).

Afhankelijk van de anciënniteit, verantwoordelijkheid en individuele prestaties wordt iedere werknemer in deze range van loonschalen van de markt geplaatst:

- Anciënniteit: het aantal jaren relevante werkervaring dat is meegenomen (dit kan binnen en buiten de Beursvennootschap zijn opgebouwd).
- Verantwoordelijkheid: er zijn vijf niveaus van verantwoordelijkheid, hoe meer verantwoordelijkheid, hoe hoger in die range een werknemer ingeschaald kan worden:
 - Operationeel en uitvoerend: uitvoeren van taken om de dagelijkse gang van zaken zo goed mogelijk te laten verlopen;
 - Taakverantwoordelijkheid (tactisch): uitvoering en opvolging van een pakket aan taken die bijdragen tot een bepaald onderdeel/proces van de Beursvennootschap;
 - Projectverantwoordelijkheid (tactisch): uitvoering en opvolging van projecten die bijdragen tot een bepaald onderdeel/proces van de Beursvennootschap;
 - Eindverantwoordelijkheid (strategisch): verantwoordelijk voor de strategie en resultaten van een bepaald deel van de Beursvennootschap;
 - Bedrijfsverantwoordelijkheid (strategisch & visionair): verantwoordelijk voor de algemene werking en resultaten van de Beursvennootschap, cross-departement. Dit verantwoordelijkheidsniveau is exclusief voor leden van het Directiecomité, niet voor werknemers.

Voor alle werknemers is het vast loon veruit de grootste component van de totale jaarlijkse vergoeding. Daarnaast bestaat ook de mogelijkheid om een variabele vergoeding toe te kennen.

Het totale jaarlijkse maximumbudget voor de variabele vergoeding wordt jaarlijks vastgelegd door de Raad van Bestuur op advies van het Remuneratiecomité. Het budget wordt jaarlijks, bij het begin van het jaar, uitgedrukt als een percentage van de loonmassa .

Indien in de loop van het jaar zou blijken dat de nettowinst van de Beursvennootschap met meer dan 10% (positief of negatief) afwijkt van de gebudgetteerde nettowinst, zal dit als trigger dienen voor het Remuneratiecomité om te bekijken of een (positieve of negatieve) aanpassing van het variabele verloningsbudget dient beslist te worden.

De variabele verloning bij Leo Stevens bestaat uit twee componenten:

- een individuele variabele verloning; en
- een collectieve variabele verloning.

5. Beloningsbeleid voor Identified Staff

5.1 Toepassingsgebied

De Raad van Bestuur heeft, op advies van het Remuneratiecomité, de volgende functies als 'Identified Staff' gedefinieerd, gebaseerd op de bepalingen in artikel 74 van de 'Wet van 20 juli 2022 op het statuut en het toezicht op beursBeursvennootschappen en houdende diverse bepalingen':

- de leden van het wettelijk bestuursorgaan;
- de leden van het Directiecomité;
- de personen die onafhankelijke controlefuncties uitoefenen: de verantwoordelijken voor Compliance en Risk.

Gezien het beperkt risicoprofiel van de Beursvennootschap zijn er in de Beursvennootschap geen andere personen die risico nemende functies uitoefenen die een wezenlijke impact hebben op het risicoprofiel.

De Auditfunctie is uitbesteed aan een derde partij.

Er zijn ook geen medewerkers van wie de totale beloning op zijn minst gelijk is aan de laagste beloning van één van de leden van het Directiecomité.

5.2 Niet-uitvoerende bestuurders

De vergoeding van de niet-uitvoerende bestuurders wordt bepaald door de algemene vergadering van aandeelhouders.

De onafhankelijke bestuurders krijgen een vaste vergoeding. Het jaarlijks bedrag van deze vergoeding hangt af van een aantal factoren zoals: lid van het Remuneratiecomité, lid van het Risk - en Auditcomité, voorzitterschap.

De vaste vergoeding is niet afhankelijk van de resultaten van de Beursvennootschap.

Niet-uitvoerende bestuurders ontvangen geen enkele vorm van variabele vergoeding.

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

5.3 Uitvoerende bestuurders / leden Directiecomité

5.3.1. Vaste vergoeding

De uitvoerende bestuurders / leden van het Directiecomité krijgen een jaarlijkse vergoeding die beslist wordt door de niet-uitvoerende bestuurders op advies van het Remuneratiecomité.

Voor het bepalen van het niveau van de jaarlijkse vergoeding, en ook de eventuele loonsverhogingen, wordt rekening gehouden met de individuele prestaties van het lid van het Directiecomité.

De vergoeding wordt ook getoetst aan de geldende voorwaarden op de externe markt. Deze conformiteit met de externe markt wordt driejaarlijks getoetst door middel van externe benchmarkstudies (bv. Hudson).

5.3.2. Variabele vergoeding

In principe ontvangen leden van het Directiecomité uitsluitend een vaste vergoeding. Voor leden van het Directiecomité waar dit (nog) niet het geval is wordt een transitieperiode uitgewerkt, gespreid over maximum 5 jaar.

In de transitieperiode is de Variabele Verloning in elk geval beperkt tot het hoogste van de volgende twee bedragen: 50% van de Vaste Verloning of 50.000 euro zonder dat dit bedrag hoger is dan de vaste verloning. Overeenkomstig de Wet wordt bij de toekenning van de Variabele Verloning nagegaan of deze limieten worden nageleefd. Deze beperking van de verhouding tussen Vaste en Variabele Verloning geldt ook voor de toekenning van Variabele Verloning voor het overtreffen van doelstellingen ('above target') of voor uitzonderlijke prestaties.

De prestatie-evaluatie van de Identified Staff maakt deel uit van een meerjarencader. Dat kader gaat dus veel verder dan de eenvoudige datum van toekenning van een Variabele Verloning. De beoordeling van de persoonlijke prestaties zal gebaseerd zijn op zowel financiële als niet-financiële criteria. Bij de toewijzing zal tevens rekening worden gehouden met alle soorten actuele en toekomstige risico's.

In deze context moet de Variabele Verloning, zelfs indien deze reeds uitbetaald of verworven is, beïnvloed kunnen worden door redenen die nog niet gekend of voorzien waren op het ogenblik van de uitbetaling of definitieve verwerving van de Variabele Verloning, maar die de toekenning van de Variabele Verloning of de bepaling van het bedrag ervan zouden hebben beïnvloed (malus- of terugvorderingsregeling).

De bepalingen rond uitstel en een gedeeltelijke betaling in aandelen en/of andere kapitaalinstrumenten, zijn niet van toepassing in zover de jaarlijkse variabele vergoeding in de transitieperiode niet hoger is dan 50.000 EUR en niet meer dan een vierde van de totale jaarlijkse beloning van het lid van de Identified Staff zal bedragen.

5.3.3. Contractuele vertrekvergoedingen

Vertrekvergoedingen worden beschouwd als een variabele vergoeding en zijn bijgevolg onderworpen aan dezelfde bepalingen. Elke vertrekvergoeding moet rekening houden met in de loop der tijd gerealiseerde prestaties en mag geen beloning van falen of onrechtmatig gedrag inhouden.

5.4 Personen die onafhankelijke controlefuncties uitoefenen

5.4.1 Vaste verloning

De controlefuncties ontvangen een vaste vergoeding overeenkomstig de verwezenlijking van de met hun functie samenhangende doelstellingen, ongeacht de prestaties van de door hen gecontroleerde bedrijfsactiviteiten.

5.4.2 Variabele vergoeding

De controlefuncties hebben tevens recht op een winstpremie in het kader van het algemeen plan tot toekenning van een winstpremie aan alle werknemers en op een premie in het kader van het niet-recurrent bedrijfsgebonden bonusplan overeenkomstig CAO nr. 90.

6. Besluitvormingsproces

De Raad van Bestuur is verantwoordelijk voor het vaststellen van het beloningsbeleid. De Raad van Bestuur heeft een onafhankelijk remuneratiecomité (of Remco) opgericht dat samengesteld is uit niet-uitvoerende bestuurders, die onafhankelijk de gepastheid van het beloningsbeleid beoordelen, met inbegrip van de gevolgen voor risico's en risicobeheersing.

De Raad van Bestuur laat zich door dit Remco bijstaan voor het vervullen van de volgende taken:

- het vaststellen van de algemene beginselen van het beloningsbeleid en het toezicht op de uitvoering ervan door het Directiecomité;
- de concrete invulling van het beloningsbeleid door het Directiecomité;
- het vaststellen van de vergoeding van de Identified Staff.

Het Directiecomité staat in voor de uitvoering van het beloningsbeleid en stelt de bezoldiging vast voor de overige medewerkers.

7. Toezicht

Het Verloningsbeleid voor Identified Staff zal regelmatig, en minstens één keer per jaar, worden geëvalueerd om de doeltreffendheid van de systemen en interne controlemechanismen en andere ingevoerde regelingen te verzekeren, alsook de geschiktheid en de conformiteit van de beginselen ervan met respectievelijk de situatie van de Beursvennootschap en de toepasselijke regelgeving.

Bij deze evaluatie zal ook worden nagegaan of de besluiten inzake variabele verloning in overeenstemming zijn met het Beloningsbeleid voor Identified Staff.

De compliance verantwoordelijke ziet erop toe dat:

- de gehanteerde methodologie voor de bepaling van de individuele variabele verloning (als onderdeel van het remuneratiebeleid) voldoet aan de geldende regelgeving;
- de individuele variabele verloning methodologie die door het Remco goedgekeurd werd, correct wordt nageleefd door het Directiecomité;

- het bedrag aan variabele verloning dat voor leden van de Identified Staff individueel bepaald wordt, niet in strijd is met regelgevende bepalingen, in het bijzonder maar niet exhaustief:
 - dat het bedrag aan variabele verloning van iedere medewerker niet hoger is dan 50% van diens vaste vergoeding;
 - dat het bedrag aan variabele verloning van iedere medewerker niet hoger is dan 50.000 EUR.
- de totale omvang aan variabele verloningen de financiële gezondheid van Leo Stevens niet in gevaar brengt, en bijgevolg rekening houdt met de kosten van kapitaal en het vereiste kapitaal van Leo Stevens;
- de individuele variabele verloning conform de geldende regelgeving worden uitbetaald (zoals respecteren van de 20% regel bij uitkering via fund option plan)

Deze evaluatie zal worden uitgevoerd onder toezicht van de Raad van Bestuur.

Indien nodig zullen onmiddellijk passende maatregelen worden genomen om eventuele tekortkomingen te verhelpen.