

**Doelstelling**

Het remuneratiebeleid heeft tot doel belangenconflicten te voorkomen tussen:

- de vergoedingen die cliënten betalen aan Leo Stevens & Cie;
- de vergoedingen die Leo Stevens & Cie betaalt aan haar medewerkers, aan haar bestuurders en aan derde partijen;
- de vergoedingen die Leo Stevens & Cie ontvangt vanwege derde partijen;
- de aan de agenten in bank- en beleggingsdiensten betaalde vergoedingen.

Het remuneratiebeleid beoogt dat Leo Stevens & Cie zich steeds op een loyale, billijke en professionele wijze kan inzetten voor de belangen van haar cliënten, waarbij tegelijk haar eigen doelstellingen, waarden en langetermijnbelangen gerespecteerd blijven. Het wordt opgesteld in toepassing van, en in overeenstemming met, de geldende regelgeving.

**Tarifiering cliënten**

Leo Stevens & Cie legt zich toe op het discretionair beheer van het vermogen van haar cliënteel. Daarbij hanteert zij een transparante “all-in vergoeding”. Wat in deze all-in vergoeding wel en niet inbegrepen is, wordt duidelijk toegelicht in de Algemene tarieven lijst. Hierdoor weet de cliënt vooraf precies hoeveel hij jaarlijks aan Leo Stevens & Cie betaalt. De all-in vergoeding maakt een makkelijke kosten vergelijking mogelijk met andere financiële instellingen en/of producten. De basis all-in vergoeding voor discretionair beheer van een individuele cliëntportefeuille is dezelfde als de basis beheersvergoeding die de firma ontvangt voor het collectieve beheer van de LS Value Equity compartimenten.

Omgekeerd laat dit Leo Stevens & Cie toe om kwalitatieve beleggingsportefeuilles voor haar cliënten in vermogensbeheer uit te bouwen waarbij het lange termijn perspectief primeert boven transactie gerelateerde opbrengsten. De beheersvergoeding is evenmin verbonden aan het rendement van de portefeuilles (geen “performance fee”), waardoor er geen aanzet gegeven wordt tot risicovol gedrag.

De transactiekosten voor cliënten in structureel advies zijn onafhankelijk van het geadviseerde product. Makelaarslonen zijn namelijk dezelfde voor transacties in aandelen, obligaties en fondsen. Dit laat relatiebeheerders toe het juiste financiële instrument te selecteren naargelang de nood van de cliënt, waardoor het belang van de cliënt primeert bij elk verstrekt advies.

Kosten die Leo Stevens & Cie draagt met betrekking tot de uitvoering van transacties (‘brokerage & market fees’), hun afwikkeling (‘settlement fees’) en de latere bewaring van effecten (bewaarlonen) worden niet doorgerekend aan de cliënt. Deze kosten zijn vervat in het aangerekende makelaarsloon. Deze uitvoeringskosten zijn niet gekend bij de relatiebeheerders. Zij kunnen dan ook geen aanleiding geven tot belangenconflicten.

De “Algemene tarieven” worden goedgekeurd door het Directiecomité van Leo Stevens & Cie. Eventuele significante wijzigingen worden voldoende tijdig vooraf aan de cliënten meegedeeld. De actuele tarieven worden steeds ter beschikking gesteld op de website van de firma.

Voor cliënten wiens beleggingsportefeuille beheerd wordt door een derde partij (erkende financiële instelling), beperkt de functie van Leo Stevens & Cie zich tot orderuitvoerder en bewaarder. De vergoeding die hiervoor wordt gevraagd, wordt bepaald in hun cliëntovereenkomsten. Deze kan gebaseerd zijn op een tarieflijst van Leo Stevens & Cie, of een procentueel tarief zijn gebaseerd op de waarde van hun beleggingsportefeuilles.

Aan cliënten en prospecten die geïnteresseerd zijn in raad over financiële planning, wordt vooraf een informatiedocument bezorgd waarbij de mogelijke kostprijs gedetailleerd wordt toegelicht. Deze kostprijs is standaard een forfaitair bedrag waarvan de grootte afhangt van verschillende criteria die geen aanleiding kunnen geven tot een belangenconflict. Voor niet standaarddossiers wordt een offerte gemaakt tijdens eerste gesprek.

**Behoorlijk verloningsbeleid**

Leo Stevens & Cie streeft een adequate verloning voor haar bestuurders, directie en haar medewerkers na in functie van de diensten die de firma van hen verwacht. Leo Stevens & Cie volgt de arbeidsvoorwaarden van het Paritair Comité voor Beursvennootschappen nr. 309, aangevuld met, marktconforme arbeidsvoorwaarden.

Niet-uitvoerende en onafhankelijke bestuurders ontvangen geen bezoldiging, maar een vergoeding die gerelateerd is aan hun beschikbaarheid, verantwoordelijkheid en/of het aantal deelgenomenvergaderingen.

Directieleden en medewerkers ontvangen een verloning die varieert in functie van hun takenpakket, de verantwoordelijkheid en/of aansprakelijkheid die zij dragen, hun ervaring, de beschikbaarheid van hun competenties in de markt, sectorbarema's, hun meerwaarde voor de firma, enzovoort. Zij zal voornamelijk bestaan uit een vast deel. Deze vaste verloning moet voldoende aantrekkelijk zijn opdat de firma waardevolle medewerkers kan aantrekken en behouden.

Een jaarbonus wordt aan iedere werknemer toegekend als een niet-recurrent, resultaat gebonden voordeel op basis van een collectieve arbeidsovereenkomst in toepassing van de CAO 90. De criteria die hiervoor jaarlijks vooropgesteld worden en vooraf goedgekeurd moeten worden door de overheid, streven een toename van het beheerd vermogen na, alsook verbeteringen van de kwaliteit en/of efficiëntie van de interne werking van de firma en/of vermindering der risico's die de onderneming loopt. De jaarbonus is bij wet beperkt tot één bruto-maandloon met een maximum (afgerond) van 3.500 EUR.

Aan bepaalde werknemers en directieleden (met uitzondering van controlerende en onafhankelijke functies) kan bijkomend een variabele verloning toegekend worden indien aan bepaalde criteria voldaan wordt. De toevoeging van zo'n een variabel deel kan, mits hierbij aan volgende voorwaarden voldaan wordt:

- Het vaste deel moet duidelijk primeren op het variabele luik. Het vaste deel moet voldoende hoog zijn zodat de werknemer niet hoeft te rekenen op een variabele beloning om een passend loon te verkrijgen. Het variabele karakter impliceert inherent dat in minder goede jaren de verloning lager zal uitvallen dan in goede jaren zelfs nul kan bedragen.
- Het variabel deel mag nooit groter zijn dan het vaste deel. Deze plafonnering is nodig om in uitzonderlijke goede jaren het duurzaam karakter van de ondernemingsactiviteiten niet te verstoren.
- De variabele verloning dient de medewerkers te motiveren om bepaalde lange termijn doelstellingen van Leo Stevens & Cie te helpen realiseren. Zo zal groei van het vermogen onder beheer leiden tot hogere recurrente inkomsten. Zo kunnen een betere interne werking en vermindering van de risico's leiden tot minder kosten. Dergelijke doelstellingen leiden tot een duurzame stijging van de aandeelhouderswaarde.
- Het variabele deel mag geen aanleiding geven tot belangenconflicten met cliënten of intern tussen (groepen van) medewerkers of tussen bepaalde departementen.
- Geen enkel van de criteria voor de jaarbonus of variabele verloning mogen items zijn die risico verhogend kunnen werken voor de firma of voor haar cliënteel. Noch mogen het stimulansen zijn die de medewerkers en directieleden ertoe zouden kunnen aanzetten hun eigen belangen en/of die van de firma te laten primeren boven de belangen van de cliënten.
- Wegens volgende niet-exhaustieve, malafide redenen kan het variabel deel van de medewerker(s)
  - terug gevorderd worden indien deze werden verkregen op basis van onjuiste, misleidende gegevens of voortvloeien uit frauduleuze activiteiten;
  - verminderd worden – ook na de initiële toekenning – indien ex post ernstige inbreuken worden vastgesteld op: gedragsregels, interne controle en/of risicolimieten, interne procedures zoals beschreven in het procedureboek, het arbeidsreglement met al haar bijlagen, het risicomangement in een afdeling of de firma.

Als eerste stap in de bepaling van de variabele verloning wordt jaarlijks een bonus pool berekend in functie van het rendement van het behaalde commerciële resultaat t.o.v. het eigen vermogen. Vervolgens wordt de enveloppe verdeeld onder de betrokken medewerkers en directieleden op basis van bepaalde kwalitatieve criteria. Deze zijn gerelateerd aan de prestaties van medewerkers en kunnen o.a. slaan op:

- het aantrekken van bijkomend vermogen onder discretionair beheer;
- het bereiken van strategische en/of individueel vooropgestelde doelen;
- cliënttevredenheid en de ijver waarmee loyale, professionele dienstverlening aan cliënten werd verstrekt;
- leiderschapskwaliteiten of managementprestaties;
- teamwork;
- creativiteit;
- analyse prestaties.

Voor de toepassing der regelgeving op het behoorlijk verloningsbeleid met betrekking tot al dan niet uitstel van betaling en al dan niet uitbetaling in financiële instrumenten, mag Leo Stevens & Cie het proportionaliteitsprincipe inroepen, gegeven:

- Haar toegekende vergunningen, met i.h.b. de afwezigheid van arbitrageactiviteiten voor eigen rekening.
- Haar voornamelijk particulier cliënteel. De weinige organisaties die zij onder haar cliënteel telt, hebben voornamelijk een fiscaal optimaliserend karakter en zijn zelden echte handelsvennootschappen.
- De lage verhouding van risicocliënten ten opzichte van de rest van haar activiteiten.
- De aard, stabiliteit, voorspelbaarheid en meetbaarheid van haar kernactiviteiten (focus op groei in discretionair vermogensbeheer).
- De overzichtelijkheid en beheersbaarheid van haar risico's (zie jaarlijks verslag der bestuurders over de interne controle, de ICAAP rapportering).

- Geen nodeloos complexe producten commercialiseert, maar zich focust op haar makelaarschap in (beursgenoteerde) effecten en het discretionair beheer van cliëntportefeuilles.
- Haar beperkte grootte zowel qua beheerd vermogen binnen de sector en binnen de geografische perimeter waarbinnen zij actief is, als qua aantal FTE medewerkers en vestigingen.
- Haar strikte toepassing van het segregatieprincipe waardoor de cliënttegoeden steeds gevrijwaard kunnen worden. De hiervoor gecorrigeerde gearing ratio (verhouding *schulden/eigen vermogen*) is daardoor bijzonder klein.
- Er geen geïdentificeerde medewerkers zijn die individueel het risicoprofiel van Leo Stevens & Cie op structurele, betekenisvolle wijze kunnen beïnvloeden. Dergelijke beslissingen kunnen enkel collectief door het Directiecomité of de Raad van Bestuur genomen worden alwaar voldoende niet-uitvoerende of onafhankelijke bestuurders of bestuurders die betekenisvolle aandeelhouder zijn, aan deelnemen.

Leo Stevens & Cie voldoet niet aan de criteria die de oprichting van een afzonderlijk remuneratiecomité verplichten. Omwille van de specifieke aard van haar dienstverlening, met haar beperkte omvang /complexiteit / risicoprofiel, neemt de Raad van Bestuur die taak op zich. De firma heeft geen high earners (die netto meer dan 1 mio EUR verdienen).

Bestuurders, directie en medewerkers kunnen allen genieten van eenzelfde kortingsprofiel wanneer zij – of hun naaste familieleden – een cliëntrekening bij Leo Stevens & Cie aanhouden. Het Integriteitsbeleid dat een onderdeel vormt van de arbeidsovereenkomst met elke medewerker, vermeldt daarbij expliciet dat:

- Elke medewerker loyaal en billijk zal handelen met de nodige competentie, zorg en inzet in het beste belang van de cliënt en de integriteit van de markten.
- Relevante personen in alle omstandigheden steeds voorrang zullen verlenen aan de uitvoering van cliëntenorders ten opzichte van persoonlijke orders.

#### **Vergoeding van uitbestede taken**

De voorafgaandelijke studie en advies om een activiteit uit te besteden, wordt opgesteld door het directiecomité. Naast verschillende kwalitatieve en strategische criteria waarbij zowel het belang van de firma als het belang van de cliënt voor ogen worden gehouden, zal zij ook de vergoeding in overweging nemen. Die moet onder meer van die aard zijn dat zij geen aanleiding kan geven tot enige belangenconflicten. De Raad van Bestuur neemt de beslissing om een activiteit al dan niet uit te besteden.

#### **Vergoedingen ontvangen vanwege derde partijen (“inducements”)**

Het MiFID adviesbeleid van Leo Stevens & Cie beschrijft het ruime aanbod aan derde partijfondsen voor haar cliënteel, de kwalitatieve diensten die zij hier rond verricht, alsook de fondscompartimenten die zij zelf beheert en commercialiseert. Om die reden verstrekt Leo Stevens & Cie geen onafhankelijk advies. Het komt bijgevolg voor dat Leo Stevens & Cie vanwege deze derde partijfondsen provisies, commissies of andere geldelijke tegemoetkomingen (“inducements”) ontvangt. In voorkomend geval zal zij de cliënt hiervan op de hoogte brengen, voorafgaand aan een transactie, via een ex-ante kostenoverzicht. Tenminste éénmaal per jaar zal de cliënt ook geïnformeerd worden hoeveel inducements Leo Stevens & Cie precies ontvangen heeft op fondsen die voorkomen in zijn/haar beleggingsportefeuille.

#### **Vergoeding betaald aan agenten in bank- en beleggingsdiensten**

De tarifiering van Leo Stevens & Cie geldt voor alle cliënten. In geval de relatiebeheerder van een cliënt een agent in bank- en beleggingsdiensten is, dan stort Leo Stevens & Cie een deel van de ontvangen vergoeding (makelaarsloon en/of beheersvergoeding) door. De agent ontvangt deze commissie als financiële compensatie voor het beleggingsadvies dat hij verstrekt aan cliënten, voor het ontvangen van orders en deze correct door te geven naar Leo Stevens & Cie, en voor de toelichtingen die hij verschaft aan cliënten in vermogensbeheer. Deze contractueel vastgelegde commissie afspraken variëren in beperkte mate naargelang het financiële instrument, maar de verschillen zijn niet van die aard dat zij aanleiding geven tot een belangenconflict tussen producten. Tevens onderschrijft de agent in bank- en beleggingsdiensten expliciet het Integriteitsbeleid en de deontologische code van Leo Stevens & Cie, die het belang van de cliënt in alle mogelijke situaties voorop stelt.

#### **Periodieke evaluatie**

Het remuneratiebeleid wordt opgesteld door het Directiecomité en wordt jaarlijks (of tussentijds indien belangrijke wijzigingen zich zouden voordoen) door haar geëvalueerd. De opgestelde tekst, eventuele wijzigingen, alsook de toepassing van het behoorlijk verloningsbeleid (bepaling van de bonuspool met bijhorende individuele toewijzing) worden door het Directiecomité ter goedkeuring voorgelegd aan de Raad van Bestuur van Leo Stevens & Cie.