

## POLITIQUE DE REMUNERATION / REMUNERATION POLICY

25/11/2024

### **FR VERSION (EN VERSION BELOW)**

#### **Préambule**

Conformément aux dispositions de la directive 2011/61/UE et 2014/91/UE du Parlement européen et du Conseil du 8 juin 2011 sur les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs (ci-après désignée la « **Directive AIFM** ») et sur les gestionnaires de fonds en valeurs mobilières (ci-après désignée la « **Directive UCIT V** »), LFIS Capital (« LFIS ») s'engage à établir, mettre en œuvre et maintenir des politiques, procédures et pratiques de rémunération permettant de promouvoir une gestion saine et efficace des risques, ce qui constitue l'un des piliers de sa stratégie.

La politique de rémunération (ci-après désignée la « **Politique** ») tient compte des exigences organisationnelles et opérationnelles générales de LFIS Capital (ci-après désignée la « **Société de Gestion** »), ainsi qu'à la nature, la portée et la complexité de ses activités.

La Politique promeut une gestion saine et efficace du risque et n'encourage pas une prise de risque qui serait incompatible avec les profils de risque, le règlement et les documents constitutifs des FIA ou OPCVM gérés par la Société de Gestion. Elle est également déterminée de manière à éviter les situations de conflits d'intérêts et pour prévenir les prises de risques inconsidérées ou incompatibles avec l'intérêt des clients de la Société de Gestion.

#### **Gouvernance des rémunérations**

La Politique est définie et adoptée par la direction générale de la Société de Gestion, dans l'exercice de sa fonction de surveillance, sur avis du comité de rémunération de la Société de Gestion (ci-après désigné le « **Comité de Rémunération** »).

Le Comité de Rémunération a été instauré afin qu'il puisse faire preuve de compétence et d'indépendance dans son appréciation de la Politique, des pratiques de rémunération et des incitations créées pour la gestion des risques.

Le Comité de Rémunération est organisé autour d'un règlement intérieur et respecte les principes mentionnés par la Directive AIFM ou UCITS V. Ce dernier encadre notamment sa composition ainsi que ses rôles, missions, responsabilités et modalités de fonctionnement.

La Direction du contrôle interne, de la conformité et de suivi des risques financiers de la Société de Gestion sont également associées dans le processus de revue des rémunérations variables au sein de la société et plus spécifiquement du personnel dit « identifié » (ci-après désignées le « **Personnel Identifié** »).

Le Personnel Identifié comprend les membres du personnel de la Société de Gestion, y compris les membres de la direction générale de la société, les « preneurs de risques » et les personnes exerçant une fonction de contrôle, ainsi que tout collaborateur qui, au vu de sa rémunération globale se situe dans la même tranche de rémunération que la direction générale de la société et les « preneurs de risques », et dont les activités professionnelles ont une incidence substantielle sur le profil de risque de la Société de Gestion ou les profils de risque des FIA ou OPCVM qu'ils gèrent.

### **Principes relatifs à la détermination et au versement des rémunérations de l'ensemble du personnel**

Aux fins de la Politique, la rémunération applicable à l'ensemble du personnel de la Société de Gestion se compose en règle générale des éléments suivants :

- Une part fixe qui rémunère la capacité du collaborateur à tenir son poste de façon satisfaisante ;
- Une part comprenant un intéressement.

Toutefois, pour certains membres du personnel de la Société de Gestion, ces parts de rémunération peuvent être complétées d'une part variable cible qui vise à reconnaître la performance individuelle du collaborateur concerné, ses contributions et son comportement, la performance de l'unité opérationnelle à laquelle il appartient et les résultats de la Société de Gestion dans son ensemble.

Dans cette dernière hypothèse, un équilibre approprié est établi entre les parts fixe et variable de la rémunération globale du collaborateur. En toute hypothèse, la part fixe de la rémunération représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale pour qu'une politique pleinement souple puisse être exercée en matière de part variable de rémunération, notamment la possibilité de ne payer aucune part variable.

### **Principes relatifs à la détermination et au versement des rémunérations du Personnel Identifié**

L'ensemble des collaborateurs de la Société de Gestion s'inscrit dans le processus de rémunération décrit au paragraphe ci-dessus. Ce rappel effectué, il est toutefois précisé que, conformément aux dispositions de la Directive AIFM et UCITS V, la Société de Gestion, en qualité de gestionnaire de FIA ou OPCVM, a mis en place un dispositif propre à la part variable de rémunération des membres du Personnel Identifié

Pour les membres du Personnel Identifié, le dispositif applicable à leur part variable de rémunération est le suivant :

- Au moins 50% de la part variable de rémunération cible est acquise progressivement et de manière échelonnée sur 3 ans (sous réserve d'une condition de présence et de la non-application d'une mesure d'ajustement au risque à posteriori) et fait l'objet d'une indexation à la performance d'un panier de fonds gérés dont les caractéristiques auront été arrêtées par la Société de Gestion (« Panier de Fonds ») ;
- Un dispositif spécifique fondé sur des critères propres à la fonction est appliqué pour les membres du Personnel Identifié en charge des fonctions de gestion des risques et de conformité.

La fraction de la rémunération variable différée est payée Au titre de l'exercice 2020 : en partie en numéraire, pour un montant indexé à la performance du Panier de Fonds et en partie actions gratuites (AGA) de la Société de Gestion.

L'AGA étant un véhicule de report, ces titres sont définitivement acquis après une période d'acquisition de 24 mois suivant leur date d'attribution. Elles sont assorties d'une durée de conservation de 12 mois.

Aussi, pour le Personnel Identifié (hors membre de l'équipe de la direction générale), la quantité d'AGA (comprises de la rémunération variable différée) effectivement acquis au terme de la période d'acquisition de 24 mois est ajustée à la baisse en cas de sous-performance du Panier de Fonds.

Il est toutefois précisé que le dispositif tel que décrit ci-dessus ne sera pas applicable si le montant global de cette rémunération variable pour le collaborateur considéré est inférieur à un seuil minimal fixé annuellement par le Comité de Rémunération.

### **Dispositif de malus et de restitution**

L'acquisition ou le versement de la partie différée de la rémunération variable, est subordonné au respect de conditions qui sont fonction de critères liés aux résultats des Sociétés de Gestion et au respect du cadre de maîtrise des risques et de la conformité de l'activité de l'unité opérationnelle et, le cas échéant, de critères individuels ainsi qu'à une condition de présence. Ces conditions sont fixées annuellement par le Comité des rémunérations et précisées de manière explicite aux collaborateurs considérés lors de l'attribution de cette rémunération.

Certains comportements peuvent donner lieu à l'application de mécanisme de malus ou de restitution notamment lorsqu'ils exposent :

- la Société de Gestion à un risque anormal et significatif ;
- un ou plusieurs des fonds gérés à un risque significatif non prévu par la politique de suivi des risques des fonds concernés.

### **Transparence de la politique de rémunération en ce qui concerne l'intégration des risques en matière de durabilité :**

En application du règlement (UE) 2019/2088 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers (le « Règlement SFDR »), la Société de Gestion est tenue de décrire la manière dont sa politique de rémunération est adaptée à l'intégration des risques en matière de durabilité (tels que définis ci-dessous) et publie ces informations sur son site internet.

« Risque en matière de durabilité » signifie un événement ou une situation dans le domaine environnemental social ou de la gouvernance (ESG) qui, s'il survient, pourrait avoir une incidence négative importante, réelle ou potentielle, sur la valeur de l'investissement.

Les critères qualitatifs et quantitatifs pris en compte par la Société de Gestion pour la détermination de la rémunération variable payable aux preneurs de risque et pour l'acquisition ou le versement de la partie différée de cette rémunération variable intègrent le respect du cadre de risque applicable au processus de décision d'investissement des fonds qu'elle gère y compris le risque en matière de durabilité pour les fonds concernés par la prise en compte de ces risques (conformément aux stipulations prévues dans les prospectus des fonds).

### **Développement de la diversité**

La société de Gestion agit en faveur de la mixité entre les hommes et les femmes et elle s'engage à rémunérer de façon équivalente tout salarié qui occupe un poste similaire et dont les compétences et les performances sont similaires.

### **Modification de la Politique**

Le Comité de Rémunération réexamine et statue chaque année sur les différents éléments de la Politique.

### **Non-contournement de la Politique**

La Société de Gestion veille à ce que ses collaborateurs s'engagent à ne pas utiliser des stratégies de couverture personnelle ou des assurances liées à la rémunération ou à la responsabilité afin de contrecarrer l'incidence de l'alignement avec les porteurs et la société de gestion sur le risque incorporé dans ses conventions de rémunération. La Société de Gestion ne versera pas de part variable de rémunération aux collaborateurs concernées par le biais d'instruments ou de méthodes qui facilitent le contournement des exigences de la Directive AIFM et UCITS.

***Le détail de la politique de rémunération est disponible sur simple demande écrite auprès de la société de gestion. Un exemplaire papier sera mis à disposition gratuitement dans le cadre de cette demande.***

## EN VERSION

### Preamble

In accordance with the provisions of Directive 2011/61/EU and 2014/91/EU of the European Parliament and of the Council of 8 June 2011 included in the Alternative Investment Fund Managers (hereinafter referred to as the “**AIFM Directive**”) and in the Undertaking in Collective Instruments in Transferrable Securities (hereinafter referred to as the “**UCITS V Directive**”), LFIS Capital (“LFIS”) undertakes to establish, implement and maintain remuneration policies, procedures and practices to promote sound and efficient risk management, which is one of the pillars of its strategy.

The remuneration policy (hereinafter referred to as the “**Policy**”) takes into account the general organizational and operational requirements of LFIS (hereinafter referred to as the “Management Company”) and the nature, scope and complexity of its activities.

The Policy promotes sound and effective risk management and does not encourage risk taking that would be inconsistent with the risk profiles, rules and instruments of incorporation of AIFs or UCITS managed by the Management Company. It is also determined in such a way as to avoid conflicts of interest and to prevent the taking of risks that are not considered or incompatible with the interests of the Management Company’s clients.

### Governance of Remuneration

The Policy is defined and adopted by the Management Company’s senior management, in the performance of its supervisory function, upon the advice of the Management Company’s Remuneration Committee (hereinafter referred to as the “**Remuneration Committee**”).

The Remuneration Committee was established based on its competence and independence in its assessment of the Policy and the related remuneration practices and incentives.

The Remuneration Committee is organised around internal rules and complies with the principles mentioned in the AIFM or UCITS V Directive. It provides a framework for its composition as well as its roles, missions, responsibilities and operating procedures.

The Management Company’s Internal Control, Compliance and Risk Management Department is also involved in the process of reviewing variable compensation within the Company and more specifically the so called ‘identified personnel’ (hereinafter referred to as the “**Identified Personnel**”).

The Identified Personnel shall include staff members of the Management Company, including members of the company’s senior management, “risk takers” and persons performing a control function, as well as any employee who, in view of his overall remuneration, is in the same remuneration bracket as the company’s senior management and ‘risk takers,’ and whose professional activities have a substantial impact on the risk profile of the Management Company or the risk profiles of the AIFs or UCITS they manage.

## **Principles Relating to the Determination and Payment of Compensation for all Employees**

For the purposes of the Policy, the remuneration applicable to all staff of the Management Company generally consists of the following:

- A fixed portion that compensates for the employee's ability to hold his or her position satisfactorily.
- A portion comprising *an intéressement* (i.e. annual, company-wide profit-sharing scheme).

However, for certain members of staff of the Management Company, these elements of compensation may be supplemented by a target variable portion which aims to acknowledge the individual performance of the employee concerned, his contributions and his behavior, the performance of the operating unit to which he belongs and the results of the Management Company as a whole.

In the latter case, an appropriate balance is established between the fixed and variable components of the employee's overall compensation. In any event, the fixed portion of the remuneration represents a sufficiently high portion of the overall remuneration for a fully flexible policy to be exercised with regard to the variable portion of remuneration, in particular the possibility of not paying any variable portion.

## **Principles relating to the determination and payment of Identified Personnel compensation**

All employees of the Management Company are part of the remuneration process described in the paragraph above. However, in accordance with the provisions of the AIFM and UCITS V Directive, the Management Company, in its capacity as AIF or UCITS manager, has set up a system for the variable remuneration of Identified Personnel.

For Identified Personnel, the system applicable to their variable portion of compensation is as follows:

- At least 50% of the target variable portion of compensation is acquired progressively and staggered over 3 years (subject to a condition of continued employment and the non-application of a risk adjustment measure after the event) and is indexed to the performance of a basket of managed funds whose characteristics will have been determined by the Management Company ("Basket of Funds");
- A specific system based on function specific criteria is applied for Identified Personnel in charge of risk management and compliance functions.

The portion of the deferred variable compensation is paid in respect of the 2020 financial year: In part in cash, for an amount indexed to the performance of the Basket of Funds and in part an allocation of free shares of the Management Company.

As the free share allocation scheme is a carryforward vehicle, these shares are definitively acquired after a vesting period of 24 months following their grant date. They have a lock-in period of 12 months.

Also, for the Identified Personnel (excluding the senior management team), the amount of free shares (including deferred variable compensation) actually acquired at the end of the 24 month vesting period is adjusted downwards in the event of underperformance of the Basket of Funds.

However, it is specified that the system described above will not be applicable if the total amount of this variable compensation for the employee concerned is below a minimum threshold set annually by the Compensation Committee.

### **Malus and Clawback Scheme**

The acquisition or payment of the deferred portion of the variable compensation is subject to compliance with conditions that depend on the results of the Management Company and on compliance with the risk management and compliance framework of the business unit and, where applicable, individual criteria as well as a condition of presence. These conditions are set annually by the Remuneration Committee and are explicitly specified to the employees concerned when this compensation is awarded.

Certain types of behavior may give rise to the application of malus or restitution mechanisms, in particular when they expose:

- the Management Company at an abnormal and significant risk.
- one or more of the funds managed at a significant risk not foreseen by the risk monitoring policy of the funds concerned.

### **Transparency of the remuneration policy with regard to the integration of sustainability risks:**

Pursuant to the EU Regulation 2019/2088 on sustainability disclosure in the financial services sector (the "SFDR Regulation"), the Management Company is required to describe how its remuneration policy is adapted to the integration of sustainability risks (as defined below) and publish this information on its website.

"Sustainability Risk" means an event or situation in the environmental, social or governance (ESG) field which, if it occurs, could have a significant negative impact, actual or potential, on the value of the investment.

The qualitative and quantitative criteria taken into account by the Management Company for the determination of the variable remuneration payable to the risk takers and for the acquisition or payment of the deferred portion of such variable remuneration include compliance with the risk framework applicable to the investment decision process of the funds it manages, including the sustainability risk for the funds concerned by the consideration of such risks (in accordance with the stipulations provided for in the prospectuses of such funds).

### **Development of diversity**

The management company ensures that all employees performing similar work or work of equal value are compensated equally, with variations only based on objective factors such as experience, education, skills, and market conditions

### **Change of Policy**

Each year, the Compensation Committee reviews and approves the various elements of the Policy.

### **No Circumvention Provision**

The Management Company ensures that its employees undertake not to use personal hedging strategies or compensation or liability insurance in order to counteract their alignment of interest with unitholders and the Management Company on the risk embedded in its remuneration agreements.

The Management Company will not pay a variable portion of remuneration to the relevant employees through instruments or methods that facilitate the circumvention of the requirements of the AIFM and UCITS V Directive.

***Details of the remuneration policy are available upon written request from the Management Company. A hard copy will be made available free of charge in connection with this application.***