

Remuneratiebeleid

Value Square NV

Dit Remuneratiebeleid beschrijft het beleid dat binnen Value Square wordt gehanteerd voor de Remuneratie van Medewerkers.

Verantwoordelijke voor de inhoud: COO

Overzicht herzieningen:

Datum	Versie	Auteur	DC akkoord	RvB akkoord	Opmerkingen
[Datum vergunning]	1	COO	[Datum goedkeuring finale versie]	[Datum goedkeuring finale versie]	Nieuwe basisversie



Inhoudstafel

Inhoudstafel.....	2
1. Inleiding.....	3
2. Definities	5
3. Toepassingsgebied	8
4. Verantwoordelijkheden.....	8
5. Algemene principes.....	8
5.1. Visie inzake Remuneratie	8
5.2. Governance: Remuneratiecomité.....	9
5.2.1. Bevoegdheden van het Remuneratiecomité.....	9
5.2.2. Samenstelling Remuneratiecomité	10
5.2.3. Vergaderingen.....	10
5.2.4. Rapportering	10
5.3. Types Remuneratie.....	10
5.4. Vaste Remuneratie	11
5.5. Variabele Remuneratie	11
5.5.1. Algemeen.....	11
5.5.2. Principes van Variabele Remuneratie	11
5.5.3. Uitgestelde betaling (<i>deferral</i>)	12
5.5.4. Risico-correcties.....	12
5.5.5. Beoordeling van de prestaties	13
5.6. Schematisch overzicht	14
6. Remuneratie van de controlefuncties	14
7. Remuneratie van <i>Key Identified Staff</i>	15
7.1. <i>Key Identified Staff</i>	15
7.2. Principes	15



1. Inleiding

Value Square NV ("**Value Square**") is een naamloze vennootschap naar Belgisch recht die beschikt over de volgende regulatoire vergunningen en toelatingen inzake het beheer van instellingen voor collectieve beleggingen ("**ICB's**") en de verlening van beleggingsdiensten:

- (i) een vergunning als beheervenootschap van instellingen voor collectieve belegging zoals gedefinieerd in artikel 3, 12° van de wet betreffende de instellingen voor collectieve belegging die voldoen aan de voorwaarden van Richtlijn 2009/65/EG en de instellingen voor belegging in schuldvorderingen ("**ICB-wet**"), verleend overeenkomstig artikel 188 e.v. van de ICB-wet (vergunning als "**UCITS-beheerder**" of "**UCITS-beheervenootschap**");
- (ii) een vergunning als beheervenootschap van alternatieve instellingen voor collectieve belegging zoals gedefinieerd in artikel 3, 12° van de wet betreffende de alternatieve instellingen voor collectieve belegging en hun beheerders ("**AICB-wet**"), verleend overeenkomstig artikel 11 e.v. van de AICB-wet (vergunning als "**AICB-beheerder**" of "**AICB-beheervenootschap**"); en
- (iii) een toelating tot de verrichting van de volgende beleggingsdiensten in de zin van de tweede *Markets in Financial Instruments Directive* ("**MiFID II**"),¹ verleend overeenkomstig artikel 188, lid 2 van de ICB-wet en artikel 11, §2, lid 3 van de AICB-wet ("**MiFID Top-up**"): (i) vermogensbeheer (individueel portefeuillebeheer); (ii) beleggingsadvies; en (iii) het ontvangen en doorgeven van orders met betrekking tot financiële instrumenten ("**RTO**").

Middels haar vergunningen als UCITS-beheerder en AICB-beheerder, richt Value Square zich voornamelijk op het beheer van:

- (i) ICB's die voldoen aan de voorwaarden van Richtlijn 2009/65/EG, zijnde *undertakings for collective investment in transferable securities* ("**UCITS**"), in het bijzonder Value Square Fund NV ("**VSF**"); en
- (ii) Bepaalde niet-publieke alternatieve instellingen voor collectieve belegging ("**AICB's**")².

Dit Remuneratiebeleid beschrijft het beleid dat binnen Value Square wordt gehanteerd voor de Remuneratie van Medewerkers. Voor een ruimere kadering van het Remuneratiebeleid tegen de achtergrond van het binnen Value Square gevoerde beleid aangaande HR wordt verwezen naar het HR Beleid.

Dit Remuneratiebeleid werd opgesteld met inachtneming van alle van toepassing zijnde wettelijke en reglementaire bepalingen, inclusief artikels 40 tot en met 43 van de AICB-wet, artikels 213/1 tot en met 213/4 van de ICB-wet, de ESMA Richtsnoeren voor een goed beloningsbeleid in het kader van de ICBE-richtlijn ("**ESMA Richtsnoeren UCITSD-Beloningsbeleid**"),³ de brief van 31 maart 2016 van ESMA aan de Europese Commissie

¹ Richtlijn 2014/65/EU van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014 betreffende markten voor financiële instrumenten en tot wijziging van Richtlijn 2002/92/EG en Richtlijn 2011/61/EU.

² AICB's zijn ICB's die zonder te voldoen aan de voorwaarden van Richtlijn 2009/65/EG bij een reeks beleggers kapitaal ophalen om dit overeenkomstig een bepaald beleggingsbeleid in het belang van die beleggers te beleggen.

³ ESMA/2016/575.



omtrent het proportionaliteitsbeginsel en de remuneratieregels in de financiële sector⁴ en de ESMA Richtsnoeren voor een goed beloningsbeleid in het kader van de AIFMD (**ESMA Richtsnoeren AIFMD-Beloningsbeleid**)^{5, 6}

⁴ ESMA/2016/412.

⁵ ESMA/2013/232.

⁶ Cf. ook de EBA Richtsnoeren betreffende een degelijk beloningsbeleid overeenkomstig Richtlijn 2013/36/EU (**EBA Richtsnoeren CRD-Beloningsbeleid**).



2. Definities

“AICB”:	Alternatieve instelling voor collectieve belegging.
“AICB-beheerder”:	Beheerder van AICB’s.
“AICB-beheervennootschap”:	Beheervennootschap van AICB’s.
“AICB-wet”:	Wet betreffende de alternatieve instellingen voor collectieve belegging en hun beheerders.
“Asset Management” of “afdeling Asset Management”:	De afdeling asset management van Value Square.
“Asset Management”	De afdeling Asset Management binnen Value Square.
“Belangenconflicten”:	(i) Belangenconflicten tussen enerzijds Value Square, haar Medewerkers of derde partijen waarmee Value Square samenwerkt en anderzijds Cliënten of Beleggers of de door Value Square beheerde UCITS of AICB’s; (ii) onderlinge belangenconflicten tussen Cliënten, Beleggers en/of door Value Square beheerde UCITS of AICB’s. Het is daarbij steeds vereist dat de belangen van de Cliënt, Belegger of door Value Square beheerde UCITS of AICB kunnen worden geschaad door het conflict waarvan sprake.
“CCO”	Chief Commercial Officer van Value Square.
“CCO”:	Chief Commercial Officer van Value Square.
“CEO”:	Chief Executive Officer van Value Square.
“CFRO”	Chief Finance and Risk Officer van Value Square.
“CIO”	Chief Investment Officer van Value Square.
“COO”	Chief Operating Officer van Value Square.
“Directiecomité”:	Het directiecomité van Value Square.
“EBA Richtsnoeren CRD-Beloningsbeleid”:	EBA Richtsnoeren betreffende een degelijk beloningsbeleid overeenkomstig Richtlijn 2013/36/EU, EBA/GL/2021/04.
“EER”:	Europese Economische Ruimte.
“ESG”:	Environmental, social & governance.
“ESMA Richtsnoeren AIFMD-Beloningsbeleid”:	ESMA Richtsnoeren voor een goed beloningsbeleid in het kader van de AIFMD, ESMA/2013/232.
“ESMA Richtsnoeren UCITSD-Beloningsbeleid”:	ESMA Richtsnoeren voor een goed beloningsbeleid in het kader van de ICBE-richtlijn, ESMA/2016/575.



“FSMA”:	De Belgische Autoriteit voor Financiële Markten en Diensten.
“ICB”:	Instelling voor collectieve beleggingen.
“ICB-wet”:	Wet betreffende de instellingen voor collectieve belegging die voldoen aan de voorwaarden van Richtlijn 2009/65/EG en de instellingen voor belegging in schuldvorderingen.
“KBO”:	Belgische Kruispuntbank van Ondernemingen.
“KIS” of “Key Identified Staff”:	De Medewerkers zoals omschreven in subtitel 7 van dit Remuneratiebeleid.
“KPI”	Key performance indicator.
“Medewerker”:	(i) Elke bestuurder, gedelegeerd bestuurder, partner (of gelijkwaardige functie) of verbonden agent van Value Square; (ii) Elke werknemer van Value Square of van een verbonden agent van Value Square, evenals elke andere natuurlijke persoon van wie de diensten ter beschikking worden gesteld van Value Square of een verbonden agent van Value Square, en die betrokken is bij de uitvoering van de diensten of -activiteiten van Value Square; (iii) Elke natuurlijke persoon die, op basis van een uitbestedingsovereenkomst met betrekking tot het verlenen van diensten of -activiteiten door Value Square, rechtstreeks betrokken is bij het leveren van diensten namens Value Square of een verbonden agent van Value Square.
“MiFID II”	Tweede Markets in Financial Instruments Directive (2014/65/EU).
“MiFID Top-up”:	Een toelating als UCITS-beheerder of AICB-beheerder tot de verrichting van MiFID-beleggingsdiensten.
“Raad van Bestuur”:	De raad van bestuur van Value Square.
“Relatiebeheer” of “afdeling Relatiebeheer”:	De afdeling relatiebeheer van Value Square.
“Remuneratie”:	Voor zover deze in ruil staan voor de door Medewerkers verleende professionele diensten (i) alle betalingen en verstrekkingen door Value Square; (ii) alle door de door Value Square beheerde UCITS of AICB's betaalde bedragen; en (iii) iedere overdracht van rechten van deelneming of aandelen van de door Value Square beheerde UCITS of AICB's.



“Remuneratiecomité”:	Het remuneratiecomité binnen de Raad van Bestuur.
“Ricoco”:	Risk & Compliance Comité van Value Square.
“RTO”:	De MiFID-beleggingsdienst die bestaat uit het ontvangen en doorgeven van orders met betrekking tot financiële instrumenten.
“UCITS”:	Undertakings for collective investment in transferable securities, zijnde ICB's die voldoen aan de voorwaarden van Richtlijn 2009/65/EG.
“UCITS-beheerder”:	Beheerder van UCITS.
“UCITS-beheerverenootschap”:	Beheerverenootschap van UCITS.
“Value Square”	Value Square NV, ingeschreven in de KBO met het ondernemingsnummer 0885.750.253.
“Variabele Remuneratie”:	Remuneratie die niet kwalificeert als Vaste Remuneratie.
“Vaste Remuneratie”:	Remuneratie waarvan de voorwaarden voor de toekenning en het bedrag ervan: (i) zijn gebaseerd op vooraf vastgestelde criteria; (ii) op niet-discretionaire wijze zijn gebaseerd op het niveau van de beroepservaring en senioriteit van Medewerkers; (iii) transparant zijn ten aanzien van het afzonderlijke bedrag dat aan het individuele Medewerker wordt toegekend; (iv) permanent zijn, d.w.z. worden gehandhaafd gedurende een periode die gekoppeld is aan de specifieke rol en organisatorische verantwoordelijkheden; (v) onherroepelijk zijn; het vaste bedrag wordt alleen veranderd via collectieve onderhandelingen of na heronderhandelingen in overeenstemming met nationale criteria betreffende de vaststelling van salarissen; (vi) niet door Value Square kunnen worden verminderd, opgeschort of geannuleerd; (vii) niet de aanzet geven tot het aangaan van risico's; (viii) niet afhankelijk zijn van prestaties.
“VSF”:	Value Square Fund NV, ingeschreven in de KBO met het ondernemingsnummer 0899.972.334.
“VSIF”:	Value Square Institutional Fund NV, ingeschreven in de KBO met het ondernemingsnummer 0675.780.786.



3. Toepassingsgebied

Dit Remuneratiebeleid is van toepassing op Value Square en alle Medewerkers van Value Square.

4. Verantwoordelijkheden

Binnen Value Square zijn de verantwoordelijkheden met betrekking tot het Remuneratiebeleid als volgt verdeeld:

- Het is de verantwoordelijkheid van de Raad van Bestuur om na te gaan of Value Square voldoet aan alle toepasselijke wettelijke en reglementaire bepalingen. Tegen die achtergrond keurt de Raad van Bestuur, op aanbeveling van het binnen de Raad van Bestuur ingerichte Remuneratiecomité, dit Remuneratiebeleid goed.
- Het Directiecomité draagt de verantwoordelijkheid voor de effectieve implementatie en naleving van het Remuneratiebeleid. Het Directiecomité zorgt er daarbij voor dat de nodige structuren, processen en middelen aanwezig zijn om het Remuneratiebeleid effectief toe te passen binnen de organisatie.
- Het Remuneratiecomité houdt rechtstreeks toezicht op de Remuneratie van de leden van het Directiecomité en de Medewerkers die aan het hoofd staan van de risicobeheer- en compliancefuncties.

Het Remuneratiecomité evalueert het Remuneratiebeleid periodiek. Het Directiecomité is bevoegd om dit Remuneratiebeleid in samenspraak met het Remuneratiecomité aan te passen wanneer dat nodig blijkt. Aanpassingen kunnen voortvloeien uit, maar zijn niet beperkt tot, de volgende ontwikkelingen:

- Wijzigingen in toepasselijke wet- of regelgeving;
- Veranderingen in de activiteiten of aangeboden diensten van Value Square;
- Organisatorische of structurele wijzigingen binnen Value Square.

Inhoudelijke of substantiële wijzigingen aan dit Remuneratiebeleid moeten door het Directiecomité of het Remuneratiecomité ter goedkeuring worden voorgelegd aan de Raad van Bestuur. Kleine aanpassingen, zoals actualiseringen naar aanleiding van interne reorganisaties of verduidelijkingen van procedures, kunnen rechtstreeks door het Directiecomité of de Compliance Officer worden doorgevoerd.

De Raad van Bestuur zal periodiek beoordelen of het Remuneratiebeleid nog steeds passend is in het licht van de activiteiten, aangeboden diensten en organisatiestructuur van Value Square. Met het oog op die evaluatie zal advies worden ingewonnen bij het Remuneratiecomité.

5. Algemene principes

5.1. Visie inzake Remuneratie

Bij de bepaling van de Remuneratie binnen Value Square houdt rekening met de van toepassing zijnde wet- en regelgeving, marktpraktijken, concurrentievermogen, risico's en de langetermijndoelstellingen van Value Square en haar stakeholders.

Het remuneratiesysteem van Value Square is zodanig gestructureerd dat de belangen van alle stakeholders nauw op elkaar zijn afgestemd. Het is ontworpen om Medewerkers op alle niveaus te motiveren om gezamenlijke en individuele doelstellingen te behalen. Het



Remuneratiebeleid is zo opgesteld dat het geen Belangenconflicten of stimulansen creëert die Medewerkers ertoe zou kunnen aanzetten hun eigen belangen boven die van Value Square, cliënten of beleggers te stellen.

De kernelementen van dit Remuneratiebeleid worden gepubliceerd in het jaarverslag van de onderneming.

5.2. Governance: Remuneratiecomité

5.2.1. Bevoegdheden van het Remuneratiecomité

Value Square heeft ervoor geopteerd om vrijwillig⁷ een Remuneratiecomité in te richten binnen de Raad van Bestuur.

Het Remuneratiecomité adviseert de Raad van Bestuur in het algemeen over het Remuneratiebeleid van Value Square (en eventuele wijzigingen daaraan) en waakt over een evenwichtige, transparante en performantiegedreven remuneratiestructuur die in lijn is met de waarden en strategie van de vennootschap.

Het Remuneratiecomité formuleert tevens voorstellen aan de Raad van Bestuur inzake de Remuneratie van de leden van het Directiecomité en de Medewerkers die aan het hoofd staan van de risicobeheerfunctie en compliancefunctie. De Raad van Bestuur beslist op basis van deze aanbevelingen omtrent deze Remuneratie.

Voor Medewerkers die niet zetelen in het Directiecomité en niet aan het hoofd staan van een van de controlefuncties, bepaalt het Directiecomité, op voorstel van de COO en de CEO, de Remuneratie die aan de Medewerker wordt toegekend. Het Remuneratiecomité wordt hiervan op de hoogte gesteld.

Op jaarlijkse basis keurt het Remuneratiecomité de Variabele Remuneratie goed die binnen Value Square wordt toegekend, zoals verder in dit Remuneratiebeleid beschreven. Het Remuneratiecomité houdt tevens toezicht op de werking van variabele remuneratiesystemen.

Het Remuneratiecomité staat in voor de voorbereiding van het jaarlijkse remuneratieverslag en de bewaking van de naleving van wet- en regelgeving inzake Remuneratie.

Bij de voorbereiding van elke beslissing inzake Remuneratie houdt het Remuneratiecomité rekening met de langetermijnbelangen van de deelnemers in de door Value Square beheerde UCITS en AICB's en andere belanghebbenden van de instelling, alsook met het algemeen belang.

⁷ Gelet op artikel 213/4 van de ICB-wet, artikel 43 van de AICB-wet, de ESMA Richtsnoeren voor een goed beloningsbeleid in het kader van de ICBE-richtlijn ("ESMA Richtsnoeren UCITSD-Beloningsbeleid", ESMA/2016/575), in het bijzonder hoofdstuk 11.2 van de genoemde richtsnoeren, en de ESMA Richtsnoeren voor een goed beloningsbeleid in het kader van de AIFMD ("ESMA Richtsnoeren AIFMD-Beloningsbeleid", ESMA/2013/232), in het bijzonder hoofdstuk X.II van de genoemde richtsnoeren, oordeelt Value Square dat zij in beginsel geen Remuneratiecomité dient in te richten omdat zij niet kwalificeert als een UCITS- of AICB-beheervenootschap die significant is qua omvang of qua omvang van de door haar beheerde ICB's, interne organisatie of de aard, reikwijdte en complexiteit van de werkzaamheden. Deze beoordeling werd gemaakt in het licht van het proportionaliteitsbeginsel, zoals omschreven in de ESMA Richtsnoeren UCITSD-Beloningsbeleid en de ESMA Richtsnoeren AIFMD-Beloningsbeleid. De volgende elementen werden daarbij in overweging genomen: (i) de omvang van Value Square en de omvang van de door Value Square beheerde ICB's; (ii) de interne organisatie van Value Square; en (iii) de aard, reikwijdte en complexiteit van de activiteiten van Value Square.



5.2.2. Samenstelling Remuneratiecomité

Het Remuneratiecomité is zodanig samengesteld dat het een kundig en onafhankelijk oordeel kan geven over remuneratiebeleid en -praktijken binnen Value Square en over de voor het risicobeheer door de Remuneratie gecreëerde stimulansen. Het Remuneratiecomité bestaat uit minstens drie leden, allen aangesteld door de Raad van Bestuur.

Het Remuneratiecomité wordt voorgezeten door een lid van de Raad van Bestuur dat geen uitvoerende functie uitoefent binnen Value Square. De leden van het Remuneratiecomité zijn allen leden van de Raad van Bestuur, die geen uitvoerende functie uitoefenen binnen Value Square.

Op heden is het Remuneratiecomité als volgt samengesteld:

- Dirk Vanderschrick (niet-uitvoerende onafhankelijke bestuurder), die tevens de voorzitter is van het Remuneratiecomité; en
- Kristoff Van Houte (niet-uitvoerende bestuurder).

5.2.3. Vergaderingen

- Het Remuneratiecomité vergadert minimaal twee keer per jaar, en zo vaak als nodig.
- De agenda wordt vooraf verspreid door de voorzitter van het Remuneratiecomité.
- Van elke vergadering worden notulen opgesteld.

5.2.4. Rapportering

- Het Remuneratiecomité rapporteert na elke vergadering aan de Raad van Bestuur.
- Het remuneratieverslag wordt opgenomen in het jaarverslag en voorgelegd aan de algemene vergadering van aandeelhouders.

5.3. Types Remuneratie

De door Value Square aan de Medewerkers toegekende Remuneratie valt in hoofdzaak uiteen in: (i) Vaste Remuneratie; en (ii) Variabele Remuneratie. De navolgende subtitels beschrijven deze opdeling in meer detail.

In de onderstaande tabel wordt een algemeen overzicht weergegeven van de remuneratievormen die binnen Value Square worden gehanteerd:

Verloningsvorm	Omschrijving	Opmerking
Brutoloon	Basisloon zoals bepaald in de arbeidsovereenkomst.	
Maaltijdcheques	Extra vergoeding voor maaltijden.	8 EUR
Ecocheques	Cheques voor ecologische producten/diensten.	
Groepsverzekering	Aanvulling op wettelijk pensioen.	Niet-kaderleden: 5% Kaderleden: 13,4%
Hospitalisatieverzekering	Dekking van medische kosten.	DKV
Tandzorgverzekering	Dekking van medische kosten.	DKV
Bedrijfswagen & tankkaart	Wagen ter beschikking voor professioneel en privégebruik.	Via car policy
Voordelen van alle aard (VAA)	Voordeel PC, GSM, telefonie abonnement, internet	



Niet Recurrente Resultaatsgebonden Verloning (CAO90)	Variabele Remuneratie op basis van prestaties.	Maximum fiscaal toegestaan
Warranten	Persoonlijke bonussen via warranten	
Mobiliteitsbudget	Alternatief voor bedrijfswagen.	1 Medewerker
Fietsvergoeding	Kilometervergoeding voor fietsgebruik.	1 Medewerker
Thuiswerkvergoeding	Onkostenvergoeding voor telewerk.	Maximum fiscaal toegestaan
Onkostenvergoeding	Onkostenvergoeding	250 EUR - thuiswerkvergoeding
Aandelen(opties)	Recht op aankoop van aandelen tegen vooraf vastgelegde prijs.	Cf. Management Incentive Plan
Opleidingsbudget	Terugbetaling of financiering van opleidingen.	
Extra vakantiedagen	Aanvullende verlofdagen bovenop wettelijk verlof.	ADV 39,5

5.4. Vaste Remuneratie

Vaste Remuneratie wordt voornamelijk bepaald op basis van de functie van de Medewerker, waarbij rekening wordt gehouden met verantwoordelijkheid, complexiteit van het werk en professionele ervaring. De Vaste Remuneratie houdt geen rekening met duurzaamheidsrisico's of duurzaamheids-KPI's.

De Vaste Remuneratie bestaat uit het basissalaris, dat een niet-uitgestelde geldelijke vergoeding is voor geleverde professionele prestaties.

5.5. Variabele Remuneratie

5.5.1. Algemeen

De Variabele Remuneratie is gebaseerd op de prestaties van Value Square als geheel en op de individuele prestaties van de Medewerker. De Variabele Remuneratie houdt geen rekening met duurzaamheidsrisico's of duurzaamheids-KPI's.

De Variabele Remuneratie omvat rechtstreeks in geld waardeerbare elementen (zoals een cashbonus, kortetermijnopties, warrants, NRRV) en niet rechtstreeks in geld waardeerbare elementen (zoals aandelen in een of meerdere door Value Square beheerde UCITS of AICB's indien mogelijk, extralegale voordelen, etc.).

Op de Variabele Remuneratie van Key Identified Staff" of "KIS" zijn, zoals beschreven in subtitel 7 van dit Remuneratiebeleid, een aantal bijkomende principes van toepassing.

5.5.2. Principes van Variabele Remuneratie

Bij de toekenning van Variabele Remuneratie worden de volgende elementen in acht genomen:

- De doelstellingen gekoppeld aan de Variabele Remuneratie omvatten zowel kwantitatieve als kwalitatieve elementen, zoals naleving van wetgeving en interne richtlijnen, eerlijke behandeling van cliënten en kwaliteit van dienstverlening.



- De mate waarin de Medewerker bijdraagt aan het succes van Value Square op lange termijn.
- Variabele Remuneratie mag geen overmatig risicogedrag stimuleren.
- Er bestaat in beginsel geen gegarandeerd recht op Variabele Remuneratie binnen Value Square. Enkel bij indienstneming van nieuwe Medewerkers kan een gegarandeerde Variabele Remuneratie worden toegekend, die in voorkomend geval tot het eerste jaar van de aanstelling beperkt dient te blijven.
- Vaste en variabele componenten van de totale Remuneratie zijn evenwichtig verdeeld. Het aandeel van de vaste component in het totale remuneratiepakket is groot genoeg voor het voeren van een volledig flexibel beleid inzake variabele verloningscomponenten, dat ook de mogelijkheid biedt geen variabele verloningscomponent uit te betalen.
- Een aanzienlijk deel van de Variabele Remuneratie wordt, indien wettelijk, fiscaal en operationeel mogelijk, toegekend in aandelen van de door Value Square beheerde UCITS of AICB's. In voorkomend geval worden de wettelijke en reglementaire voorschriften dienaangaande gerespecteerd.
- Er kan een blokkeringsperiode voor bonusaandelen (uitgestelde betaling) worden bepaald.
- Langetermijnverloning: de Variabele Remuneratie stimuleert prestaties op lange termijn.
- Bij inbreuken door de Medewerker op wettelijke of reglementaire bepalingen, de Interne Gedragscode of andere interne beleidsdocumenten, komt de Medewerker niet of verminderd in aanmerking voor Variabele Remuneratie.
- Variabele Remuneratie wordt door Value Square niet uitgekeerd door middel van vehikels of methoden die het ontwijken van de in de wet opgenomen voorschriften faciliteren.

5.5.3. Uitgestelde betaling (*deferral*)

5.5.4. Risico-correcties

Alle Variabele Remuneratie wordt door Value Square onderworpen aan ex ante en ex post risicoaanpassingen.

Ex ante risicoaanpassing gebeurt via kwalitatieve en kwantitatieve, risicogecorrigeerde prestatie maatstaven. Er is een risk gateway geïnstalleerd als kwantitatieve maatregel voor risicoaanpassing. Deze omvat een aantal kapitaalparameters (COREP-eigenvermogensvereisten) en liquiditeitsparameters (bijvoorbeeld: Value Square moet permanent over voldoende liquiditeit beschikken – cash en voldoende liquide beleggingsinstrumenten – om twee jaar aan uitgaven te kunnen betalen) die moeten worden gehaald voordat de Variabele Remuneratie kan worden toegekend. De parameters worden jaarlijks vastgesteld door het Remuneratiecomité. Indien één of meer van deze parameters niet worden gehaald, wordt de component Variabele Remuneratie niet toegekend voor het betreffende prestatiejaar en vervallen de uitgestelde betalingen die in voorgaande jaren werden toegekend met betrekking tot dat jaar.

Indien de risk gateway wordt gehaald, is de component Variabele Remuneratie onderworpen aan kwantitatieve risicoaanpassingsmaatregelen zoals een risicogecorrigeerde winst om de omvang van bonuspools en individuele toekenningen te beïnvloeden, en een beoordelingsprocedure op individueel niveau die risicogerelateerde doelstellingen omvat, zowel kwalitatief als kwantitatief, en die buitensporige risiconeming verbiedt.



Variabele Remuneratie is ook onderworpen aan ex post risicoaanpassingsmaatregelen. Ex post risicoaanpassing gebeurt door het verminderen van uitgestelde maar nog niet verworven bedragen (malus) of door het terugvorderen van reeds verworven uitgestelde bedragen (clawback).

Actie kan worden ondernomen door beslissing van het Remuneratiecomité met betrekking tot betaling van uitgestelde bedragen die nog moeten worden verworven (malusregeling), wanneer:

- Er bewijs is van wangedrag of ernstige fout van de Medewerker, bijvoorbeeld een schending van de Interne Gedragscode of wettelijke of interne regels, inclusief die welke leiden tot sancties door toezichthouders, met name in verband met risico.
- Er een verslechtering is van minstens 50% in het nettoresultaat van Value Square in het jaar voorafgaand aan het jaar van verwerving in vergelijking met het jaar van toekenning.
- Er een negatief nettoresultaat of een negatieve risicogecorrigeerde winst is van Value Square in het jaar voorafgaand aan het jaar van verwerving.

Reeds verworven Variabele Remuneratie zal uitzonderlijk worden teruggevorderd (clawback) wanneer er:

- Bewijs is van fraude of deelname aan een speciaal mechanisme met als doel of gevolg het bevorderen van fiscale fraude door een derde partij.
- (Gebruik van) misleidende informatie.

5.5.5. Beoordeling van de prestaties

5.5.5.1. Algemeen

De Variabele Remuneratie is gebaseerd op een jaarlijks prestatiemeetproces dat wordt bepaald door zowel de collectieve prestaties van Value Square als de individuele prestaties van de Medewerker.

De beoordeling van de individuele prestaties van de Medewerker gebeurt via een periodieke beoordeling, zoals beschreven in het HR Beleid. Dit proces bestaat minstens uit:

- Zakelijke doelstellingen (vastgesteld op basis van kwantitatieve en kwalitatieve doelstellingen);
- Gedragscompetenties (afgeleid van de bedrijfsstrategie en kerncompetenties en gedefinieerd door het directiecomité);
- Compliance- en risicodoelstellingen.

5.5.5.2. Niveau van Variabele Remuneratie

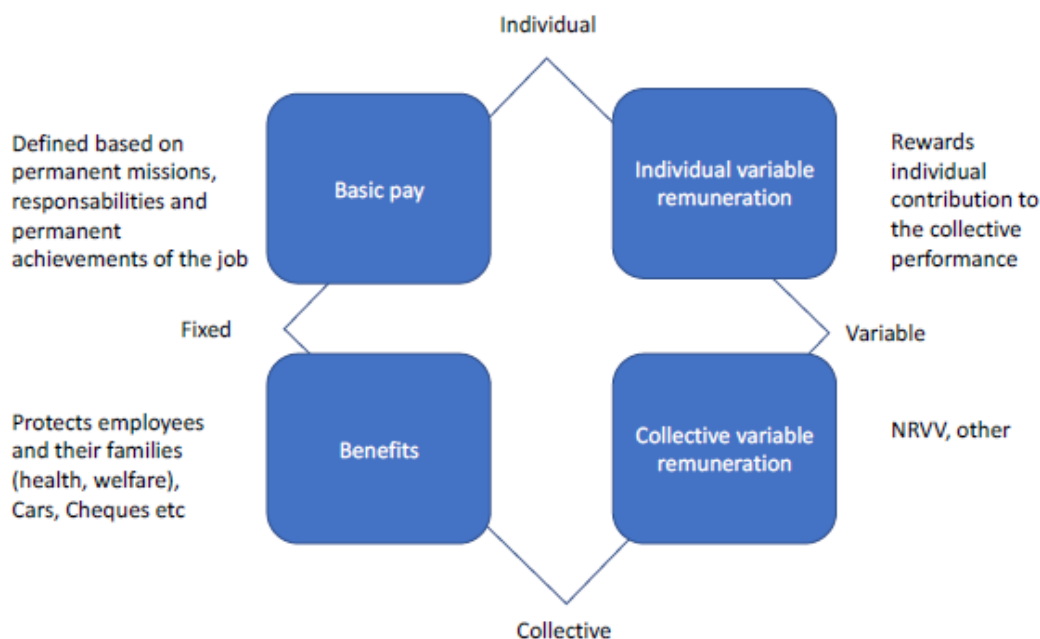
Wat betreft de individuele Variabele Remuneratie, wordt deze (behalve in het geval van een aanwerving) enkel toegekend op basis van de bijdrage aan de prestaties zoals beoordeeld door de leidinggevende, in overeenstemming met de volgende principes:

- De totale bonuspool voor Variabele Remuneratie wordt bepaald als een percentage van de bruto operationele inkomsten, zodat de uitbetaalde bedragen worden afgestemd op de door Value Square behaalde resultaten. Deze pool wordt gevalideerd door de het Remuneratiecomité.
- De bonuspools voor de verschillende afdelingen worden gedefinieerd via een top-down-proces om de bijdrage van elke afdeling aan de totale prestaties te bepalen.



- Individuele toekenningen van Variabele Remuneratie zijn discretionair en gebaseerd op een beoordeling van de individuele prestaties door de leidinggevende op basis van: (i) objectieve criteria, zowel kwantitatief als kwalitatief, waarbij – afhankelijk van de functie – een passende korte- tot langetermijnhorizon wordt gehanteerd; (ii) naleving van risicolimieten en het belang van de cliënt. De criteria die in aanmerking worden genomen om de bonus te bepalen, zijn afhankelijk van de functie.

5.6. Schematisch overzicht



6. Remuneratie van de controlefuncties

Voor Medewerkers die werkzaam zijn als interne bedrijfsjurist binnen Value Square dan wel werkzaam zijn binnen de risicobeheerfunctie, compliancefunctie of interneauditfunctie, gelden een aantal bijkomende principes inzake Remuneratie:

- Het niveau van de Vaste Remuneratie van de genoemde Medewerkers is voldoende hoog om ervoor te zorgen dat ook in deze functies gekwalificeerde en ervaren collega's kunnen worden aangetrokken en behouden.
- Wat betreft de verhouding tussen Vaste en Variabele Remuneratie, wordt gestreefd naar een evenwicht dat in lijn ligt met de marktpraktijken. Voor de genoemde Medewerkers geldt dat de Variabele Remuneratie op jaarbasis maximaal drie keer de Vaste Remuneratie op jaarbasis mag bedragen.
- Variabele Remuneratie van de genoemde Medewerkers is gebaseerd op specifieke doelstellingen die verband houden met de prestaties binnen de functie. Deze doelstellingen omvatten kwalitatieve criteria en zijn niet gebaseerd op de financiële prestaties van de activiteiten of bedrijfsniveaus die zij rechtstreeks controleren, op voorwaarde dat dit verenigbaar is met de algemene financiële situatie van de onderneming.



7. Remuneratie van *Key Identified Staff*

7.1. *Key Identified Staff*

Voor een aantal types Medewerkers worden binnen Value Square bijkomende principes inzake Remuneratie toegepast. Naar deze Medewerkers wordt in dit Remuneratiebeleid verwezen als “Key Identified Staff” of “KIS”. Het gaat om:

- De leden van het Directiecomité;
- De senior Medewerkers die werkzaam zijn binnen de afdeling Asset Management, zijnde de Chief Investment Officer (“CIO”) en de Medewerkers met de functietitel “Senior Portfolio Manager”;
- De senior Medewerkers die werkzaam zijn binnen de afdeling Relatiebeheer, zijnde de Chief Commercial Officer (“CCO”) en de Medewerkers met de functietitel “Senior Accountmanager”.

7.2. Principes

De Variabele Remuneratie van KIS wordt toegekend op een manier die gezond risicobeheer bevordert en geen buitensporig risicogedrag aanmoedigt. De bijkomende principes die van toepassing zijn op de Variabele Remuneratie van KIS zijn de volgende:

- Een aanzienlijk deel, zijnde ten minste 40 % van het variabele verloningsbestanddeel, wordt pas uitgekeerd na een periode die aangepast is aan de levenscyclus en het terugbetalingsbeleid van de betrokken UCITS of AICB, en is correct op de aard van de risico's van de betrokken UCITS of AICB afgestemd.
- Het bedrag van de Variabele Remuneratie dat meer bedraagt dan zes maanden Vaste Remuneratie van die Medewerker wordt in ieder geval uitgesteld over een periode van drie jaar en kan worden toegekend in niet-geldelijke instrumenten. De begunstigde van de Variabele Remuneratie kan ervoor kiezen om het uitgestelde bedrag te investeren in één of meerdere UCITS of AICB's die door Value Square worden beheerd. De effectieve uitbetaling vindt enkel plaats voor zover de Medewerker gedurende die periode voldoet aan de prestatievoorwaarden en geen buitensporige risico's neemt.
- Er worden geen voorschotten toegekend met betrekking tot de Variabele Remuneratie, en er worden maatregelen genomen om risico's aan te passen.
- Voor de Variabele Remuneratie van KIS is 10% afhankelijk van het behalen van vooraf overeengekomen doelstellingen. Deze worden gerealiseerd via individuele doelstellingen, waaronder kwantitatieve en kwalitatieve, financiële en niet-financiële elementen, met focus op het behoud van huidige waarde en het creëren van toekomstige waarde, zonder aanmoediging tot overmatig risicogedrag of het ongepast verkopen van producten.
- Retentiebetalingen zijn enkel toegestaan in uitzonderlijke omstandigheden, bijvoorbeeld om KIS te behouden op basis van risico- of waardebehoud, en dit op beslissing van het Remuneratiecomité.
- Alle Medewerkers die als KIS kwalificeren, worden individueel gemonitord door de interne controlefuncties op risicovol gedrag. Deze monitoring wordt periodiek geëvalueerd door het Ricoco. De aanbeveling van het Ricoco wordt voorafgaand aan de verloningscampagne doorgestuurd naar de het Remuneratiecomité, zodat deze in aanmerking kan worden genomen voor zowel nieuwe toekenningen als de vesting van uitgestelde bonustranches.