



CREUTZ & PARTNERS

DE KUNST VAN HET VERMOGENSBEHEER

BELONINGSBELEID VAN CREUTZ & PARTNERS

Het doel van dit document is informatie over het geldende beloningsbeleid van Creutz & Partners te verstrekken aan klanten van Creutz & Partners en beleggers van het C&P Funds.

Een papieren versie van dit informatiedocument kan kosteloos worden opgevraagd bij Creutz & Partners.

A) ACHTERGROND

Creutz & Partners beschikt over een beloningsbeleid waarin de regels voor de beloning van bepaalde medewerkers in detail zijn vastgelegd. Het beloningsbeleid bestaat al vele jaren en werd in het kader van de richtlijn 2014/91/EU (UCITSV) aangepast, om te voldoen aan de artikelen 111bis en 111ter van de Luxemburgse wet van 17 december 2010 betreffende instellingen voor collectieve belegging. Het beloningsbeleid is zowel in overeenstemming met de richtsnoeren 2016/575 van de ESMA alsook de relevante wettelijke verplichtingen in Luxemburg.

B) DOELEN VAN HET BELONINGSBELEID

Het doel van het beloningsbeleid is bij Creutz & Partners een beloningsstructuur tot stand te brengen die verenigbaar is met een solide en effectief risicobeheer en die dit risicobeheer bevordert.

Het beleid moet ervoor zorgen dat de beloningsstructuur niet aanmoedigt risico's te nemen die niet verenigbaar zijn met de risicoprofiele, de contractuele voorwaarden of de statuten van het door Creutz & Partners beheerde C&P Funds nog de beheersmaatschappij verhindert haar plicht na te leven om in het belang van C&P Funds en zijn beleggers te handelen.

C) BETROKKEN MEDEWERKERS

Creutz & Partners heeft overeenkomstig de bovengenoemde richtlijn bepaald op welke medewerkers zijn beloningsbeleid van toepassing is.

Het betreft

- de leden van de raad van beheer;
- de leden van de directie;
- de fondsmanagers;
- de medewerkers die actief zijn op het gebied van risicobeheer, compliance en interne audits; en
- de klantenadviseurs.

Dit omvat alle personen wier activiteit het risicoprofiel van Creutz & Partners of het beheerde C&P Funds wezenlijk kan beïnvloeden of die op grond van hun beloning overeenkomstig de Richtlijn 2014/91/EU in het toepassingsgebied van het beloningsbeleid vallen.

Creutz & Partners past verder de grondbeginselen van het beloningsbeleid ook toe op alle andere medewerkers.

D) EVENREDIGHEIDSBEGINSEL

Creutz & Partners past vanwege zijn grootte, zijn structuur en de aard van de aangeboden dienstverlening en de transacties het in de Richtlijn 2014/91/EU vastgelegde evenredigheidsbeginsel toe. Bijgevolg ziet Creutz & Partners af van uitbetaling van variabele beloningscomponenten in aandelen van het beheerde beleggingsfonds, van uitgestelde of latere uitbetaling van variabele salariscomponenten en van oprichting van een beloningscommissie.

E) BELONINGSSTRUCTUUR EN COMPONENTEN

Medewerkers van Creutz & Partners ontvangen in principe een vaste salariscomponent die voldoende hoog is om hun levensonderhoud te voorzien en die hen in staat stelt de activiteit bij Creutz & Partners steeds in de zin van de klanten en de beleggers van het C&P Funds uit te voeren.

Daarnaast kunnen medewerkers van Creutz & Partners variabele beloningen ontvangen. Deze variabele beloningen zijn afhankelijk van het beheerde volume, het bedrag van de reeds volledig ontvangen honoraria voor afgesloten performanceperioden of de hoogte van de winst van de onderneming.

Voorts kunnen medewerkers van Creutz & Partners verdere salariscomponenten zoals uitkeringen van de ziektekosten-, ongevallen- en ouderdomsverzekering ontvangen. Dit zijn echter geen variabele salariscomponenten.

Creutz & Partners betaalt geen gegarandeerde variabele salariscomponenten uit. Alle variabele salariscomponenten kunnen door de vennootschap worden teruggevorderd indien achteraf blijkt dat kwantitatieve of kwalitatieve voorwaarden niet vervuld waren.

De kwantitatieve en kwalitatieve voorwaarden voor uitbetaling van een variabele beloning worden op zodanige wijze gekozen dat ze te allen tijde ook tot doel hebben de belangen van de klanten van Creutz & Partners en beleggers van het C&P Funds te behartigen, risico's effectief te beperken en medewerkers niet aan te moedigen strategieën te hanteren die het risico voor Creutz & Partners, het C&P Funds en de klanten / beleggers verhogen.

F) BELONINGSCOMPONENTEN AFHANKELIJK VAN DE OMZETTING EN/OF DE VERWEZENLIJKING VAN DUURZAAMHEIDSDOELSTELLINGEN

Creutz & Partners houdt rekening met duurzaamheidsrisico's in de zin van de verordening (EU) 2019/2088 in het kader van haar beleggingsbeslissingen bij het discretionair vermogensbeheer en bij het beheer van C&P Funds.

Creutz & Partners legt zichzelf echter geen specifieke duurzaamheidsdoelstellingen op die door de vennootschap en/of de individuele medewerkers in het kader van de voormelde beleggingsactiviteiten zouden moeten worden nageleefd en/of bereikt (bv. de definitie van een bepaald aandeel duurzame beleggingen in het discretionair vermogensbeheer en bij het beheer van C&P Funds).

Bijgevolg betaalt Creutz & Partners geen variabele beloningscomponenten aan haar medewerkers – in het bijzonder de leden van de beleggingscomités of de controlefuncties – die gekoppeld zijn aan de naleving en/of het bereiken van duurzaamheidsdoelstellingen.



CREUTZ & PARTNERS
DE KUNST VAN HET VERMOGENSBEHEER

G) BESLISSINGSBEVOEGDHEDEN

De raad van beheer van Creutz & Partners beslist over het ontwerp van het beloningsbeleid van Creutz & Partners. De president van de raad van beheer en het gedelegeerd lid van de raad van beheer beslissen over de uitbetaling van de variabele beloningen. Wanneer sprake is van kwantitatieve of kwalitatieve belemmeringen die de uitbetaling van variabele beloningscomponenten beletten, stelt het lid van de raad van beheer dat bevoegd is voor compliance en de Compliance Officer van Creutz & Partners de president van de raad van beheer hiervan in kennis.