SDM | SECURITIES DE MUNTER

Securities De Munter S.A.

Politique de rémunération

Date de création du document : 29/04/2016
Date de dernière mise à jour du document : 01/12/2022
Date d'approbation par le Conseil d'Administration : 12/12/2022

SDM | SECURITIES DE MUNTER

Sommaire

1. **Préambule** 3
2. **Principes et application** 4
3. **Composition de la rémunération** 5
4. **Gouvernance** 7
5. **Diffusion** 8

1. Préambule

La présente politique de rémunération définit les principes de rémunération de Securities De Munter S.A. (ci-après la «Société» ou « SDM »), pour son entité au Luxembourg et sa succursale de Bruxelles.

La politique de rémunération de Securities De Munter S.A. (ci-après la «Société») a été définie conformément à la Circulaire CSSF 10/437 relative aux lignes directrices concernant les politiques de rémunération dans le secteur financier et aux compléments législatifs et réglementaires apportés, entre autres, par :

- La Loi du 23 juillet 2015 amendant la Loi du 5 avril 1993 relative au secteur financier et instituant les Articles 38-5, 38-6, 38-9, 38-10 et 38-11 relatifs aux politiques de rémunération ;
- La Circulaire CSSF 14/585 relative à la transposition des orientations de l'Autorité Européenne des Marchés Financiers (AEMF/ESMA) concernant les politiques et pratiques de rémunération (Directive MIF) ;
- Les orientations de l'ABE 2015/22 sur les politiques de rémunération saines au titre de la directive 2013/36/UE et la publication d'informations au titre de l'article 450 du règlement (UE) n° 575/2013 ;
- La Circulaire CSSF 20/758 qui précise les mesures que doivent prendre les entreprises d'investissement en exécution des dispositions de la LSF et du RCSSF 15-02 en matière d'administration centrale, de gouvernance interne et de gestion des risques ;
- Les orientations de l'ABE 2021/13 sur les politiques de rémunération saines et neutres au titre de la directive (UE) 2019/2034 ;
- La Circulaire CSSF 22/797 appliquant les orientations de l'ABE sur les politiques de rémunération saines et neutres au titre de la directive 2013/36/UE, abrogeant les circulaires CSSF 17/658 et CSSF 11/505.

- **SFDR :**
  - Règlement (UE) 2019/2088 du Parlement Européen et du Conseil du 27 novembre 2019, exigeant une transparence sur la manière dont les risques en matière de durabilité sont intégrés dans la politique de rémunération.

- **MIFID II :**
  - Directive 2014/65/UE du Parlement Européen et du Conseil du 15 mai 2014 ;
  - Règlement délégué (UE) 2017/565 de la Commission du 25 avril 2016 complétant la directive 2014/65 UE.

- **IFR / IFD :**
  - Règlement UE 2019/2033 « Investment Firm Regulation » (IFR) ;
  - Directive UE 2019/2034 « Investment Firm Directive » (IFD).

2. Principes et application

Principes

Le Conseil d'Administration de SDM a adopté sa politique de rémunération dans le but et l'esprit :

- de s'aligner sur la stratégie économique, les objectifs, les valeurs et les intérêts à long terme de la Société,
- d'être compatible avec, et de favoriser, une gestion saine et effective du risque et de ne pas encourager une prise de risque excessive pour la Société,
- de récompenser les performances individuelles et collectives,
- de s'assurer que les collaborateurs respectent les règles internes en vigueur tout en assurant un traitement équitable des clients,
- d'établir a minima un équilibre approprié entre les composantes fixe et variable de la rémunération totale,
- de promouvoir l'équité des rémunérations indépendamment du genre,
- de viser à éviter des conflits d'intérêt.

Mise en application

La mise en œuvre de la politique de rémunération de la Société est fondée sur les principes de gestion suivants :

- attirer les meilleurs collaborateurs, motiver et retenir les plus performants d'entre eux, tout en s'assurant d'une gestion appropriée des risques et du respect de la conformité,
- offrir des salaires équitables selon l'expérience professionnelle des collaborateurs et les responsabilités qui leurs sont confiées,
- adopter une approche neutre du point de vue du genre entre travailleurs masculins et féminins pour un même travail ou un travail de même valeur, les hausses de salaire et la progression de carrière,
- aligner les objectifs des collaborateurs et de l'entreprise,
- maintenir une assise financière saine en évitant une progression trop rapide de la masse salariale.

La mise en œuvre de la politique de rémunération se fait en application du principe de proportionnalité, c'est-à-dire d'une manière proportionnelle à la taille et à l'organisation interne de la Société, ainsi qu'à la nature, à l'échelle et à la complexité de ses activités.

En application de ce principe de proportionnalité, la Société:
- ne dispose pas d'un Comité de rémunération;
- n'offre pas de rémunération variable sous forme d'attribution d'actions ou de droits de propriété équivalents de la Société, ou d'instruments liés à ces actions ou droits de propriété équivalents ;
- ne met pas en place de mécanisme d'étalement du paiement de la rémunération variable sur une durée d'au moins trois à cinq ans
- ne met pas en place de politique de rémunération différenciée entre le personnel « identifié », i.e. ayant une incidence significative sur le profil de risque de la Société, et non identifié.

La politique de rémunération de la Société intègre également les contraintes issues des réglementations mentionnées ci-dessus de la manière suivante :

⇒ Les décisions de rémunération prennent en compte l'évaluation des performances, qui s'appuie notamment sur des critères quantitatifs et également qualitatifs permettant d'évaluer les comportements et transparents pour la répartition de toutes les composantes de la rémunération.

⇒ Ex-post, les risques sont pris en compte dans les schémas de rémunération variable.

⇒ L'organe de direction définit, approuve et supervise une politique de rémunération des personnes impliquées dans la prestation de services aux clients, qui vise à encourager un comportement professionnel responsable, et un traitement équitable des clients, et ce en fonction de leur situation personnelle (financière, patrimoniale et familiale), du profil investisseur et des objectifs d'investissement du client. Elle vise également à éviter les conflits d'intérêts dans les relations avec les clients.

⇒ A date, les risques de développement durable sont pris en compte au travers des politiques et procédures que les collaborateurs sont tenus de respecter :
  - La conformité aux politiques et procédures internes font partie de l'évaluation annuelle du salarié, qui peut inclure la prise en compte des risques en matière de durabilité en fonction du type de produits ou de services dont bénéficient les clients servis par ce salarié.

⇒ La rémunération fixe comme variable vise à être neutre du point de vue du genre, ainsi que les conditions d'attribution et de versement de la rémunération.

Périmètre

La Société a défini la catégorie de personnel à laquelle s'appliquent plus spécifiquement les règles et contraintes relatives aux rémunérations.

La présente politique de rémunération, si elle s'applique théoriquement à tous les salariés de la Société, vise en particulier les fonctions suivantes :
- les membres du Conseil d'Administration ;
- les membres de la Direction Autorisée ;
- les responsables des fonctions de contrôle ;
- les salariés dont l'activité professionnelle a une incidence matérielle sur le profil de risque de la Société, c'est-à-dire les preneurs de risques matériels.

3. Composition de la rémunération

La rémunération des collaborateurs de la Société est composée :
- D'une part fixe liée au poste occupé par le collaborateur,
- Et, éventuellement, d'une part variable discrétionnaire, déterminée selon les performances individuelles et collectives qui tiennent compte de l'atteinte des objectifs (part quantitative) ainsi que des comportements adoptés pour l'atteinte de ces objectifs (part qualitative).

Rémunération fixe

Par principe, la Société travaille sous forme de contrat de travail comprenant une rémunération fixe contractuelle, c'est-à-dire le salaire de base.

Les critères clés de de détermination du niveau de salaire fixe sont :
- le poste (emploi, fonction, hiérarchie, responsabilité) : proportionnel aux responsabilités associées ;
- la capacité : liée à la personne et à l'évolution de ses compétences utiles ;
- l'ancienneté et l'expérience : proportionnelle au nombre d'années de la carrière professionnelle utile ;
- le potentiel : l'appréciation objective que fait la Société sur l'avenir professionnel du salarié.
- les pratiques du marché local.

Les collaborateurs reçoivent tous un salaire de base.

Rémunération variable

La Société entend par rémunération variable toute forme de rémunération supplémentaire qui s'ajoute au salaire de base, et ce quelle que soit sa dénomination: prime, bonus, rémunération variable ou gratification exceptionnelle.

Attribution

L'attribution de la rémunération variable individuelle est discrétionnaire et la Société ne pratique pas de rémunérations variables garanties.

Les modalités de la rémunération variable sont définies comme suit :
- La composante variable est définie selon des paramètres quantitatifs et qualitatifs :

  - Ces paramètres sont pondérés ;
  - Un comportement contraire à l'éthique ou ne respectant pas les règles, une prise de risque inadaptée ou l'anticipation d'éventuelles évolutions négatives futures entraîne une réduction significative de la rémunération variable du membre du personnel, jusqu'à 100% du montant de cette rémunération sont appliqués.
- Les paramètres considérés seront liés aux performances de la personne concernée, les performances du département auquel elle est attachée et enfin les performances de la Société (cf. tableau ci-après) ;
- Concernant le responsable des fonctions Compliance et Risques, les paramètres de calcul de la rémunération variable sont déterminés indépendamment des résultats des métiers dont ils valident et contrôlent les opérations ;
- Les niveaux et plafonds de la composante variable et donc le ratio de la rémunération variable sur la rémunération fixe (celui-ci ne pouvant excéder le rapport 1/1) sont fixés :
  - Le montant de la rémunération fixe est défini de manière à être suffisamment élevé pour permettre de réduire la variable à zéro, et ne pas inciter le personnel à la prise de risque excessive à court terme.
  - La Société assure que les rémunérations variables annuelles de chacun des collaborateurs visés ci-dessus ne soient pas supérieures à 100% de leurs rémunérations fixes annuelles.

Les collaborateurs de SDM sont informés des modalités de calcul de leur rémunération variable via la consultation de cette Politique de rémunération.

Toutes les décisions visant l'octroi d'une composante variable seront motivées et soumises à l'approbation du Conseil d'Administration de la Société. Ce dernier sur base de l'analyse de l'assise et de la santé financières de la Société a le pouvoir de réduire les rémunérations variables initialement calculées et proposées par la Direction Autorisée.

Les rémunérations variables liées à des résiliations anticipées de contrat doivent correspondre à des performances effectives, et ne peuvent pas récompenser l'échec ou la faute. Les rémunérations globales liées à une indemnisation ou un rachat de contrats de travail antérieurs sont alignées aux intérêts à long terme de la Société.

Versement

Elle est généralement versée en numéraire lors du premier trimestre, après la fin de la période d'évaluation des performances, de manière discrétionnaire.

Les rémunérations variables accordées pour des performances reconnues sur base de données qui par la suite se sont avérées frauduleuses peuvent faire l'objet d'un remboursement total ou partiel par la personne concernée.

En pratique, tous les collaborateurs de SDM bénéficient d'une rémunération variable.

Processus de mesure de la performance et des risques

La performance individuelle est évaluée en fin d'année pour chaque collaborateur.
Le collaborateur réalise une auto-évaluation, puis l'évaluation annuelle finale est formalisée.
L'évaluateur accorde une attention particulière à tous les risques existants et prévisibles au moment de l'évaluation.

Les critères quantitatifs et qualitatifs pris en compte lors de l'évaluation sont les suivants :

Fonction		Critères quantitatifs	Critères qualitatifs
Activité commerciale	**Développement et durabilité de l'activité, avec des comportements adaptés et la prise en compte du profil client**	• **Collecte brute** • **Collecte nette** • **RoA** • **Taux de transformation cash vers mandats**	• Respect des politiques, procédures et règles internes de SDM • Respect des règles de conformité, juridiques et des standards de risques • Comportement éthique • Prise en compte des intérets de la Société et du client • Engagement commercial • Esprit d'équipe, partage des bonnes pratiques.
Gestion d'investissement	**Performance ajustée au risque**	• **RI/Sharpe** sur 1, 3 et 5 ans • **Performance brute/absolue/relative des stratégies** d'investissement sur 1, 3 et 5 ans, perspective principalement focalisée sur 1 an et ajustée avec les chiffres à long terme (3 et 5 ans) • **Entrées nettes/appels d'offres et mandats obtenus** • **Commissions** de gestion fixes et de surperformance	
Controles	**Atteinte d'objectifs propres indépendamment des fonctions controlées**	• En fonction des objectifs fixés	• En fonction des objectifs fixés • Controles de qualité • Respect de la réglementation et prise en compte des intérets du client

L'ajustement ex-ante au risque est réalisé comme suit :

Une fois le montant de variable défini sur base des critères quantitatifs, le coefficient précisé dans le tableau ci-après est appliqué pour prendre en compte le niveau de respect des critères qualitatifs.

Evaluation des critères qualitatifs	Très bonne	Nécessite des améliorations	Non conforme / mauvaise conduite
Facteur d'ajustement	1	Jusqu'à 0,5	0

Un contrôle annuel est réalisé pour garantir la bonne application des critères d'attribution de la rémunération. Cette revue annuelle inclut une analyse confirmant si la politique de rémunération est bien neutre du point de vue du genre. Ce contrôle est réalisé par l'audit interne.

4. Gouvernance

Afin d'éviter les conflits d'intérêts à l'égard de la mise en œuvre de la politique de rémunération de la Société, le Conseil d'Administration doit approuver à l'unanimité les modifications substantielles apportées à cette politique.

En tout état de cause, le **Conseil d'administration et la Direction autorisée** de la Société s'engagent à revoir au moins annuellement cette politique de rémunération.

La Direction autorisée de la Société veille à l'adoption et à la bonne mise en œuvre de la politique de rémunération et se charge de la détection des conflits d'intérêts potentiels. Elle définit les rémunérations attribuées aux différents collaborateurs.

En pratique, **la fonction de contrôle des risques** est impliquée dans la mise en place et la modification substantielle de la politique de rémunération, et agit comme garant de l'alignement des objectifs de la société et de la gestion saine des risques.

Les fonctions de contrôle, en l'occurrence Audit interne et *Compliance*, s'organisent afin que les politiques et pratiques de rémunération de la Société soient revues annuellement. La fonction Compliance s'assure notamment que ces politiques influencent le respect de la réglementation et des politiques internes, et la fonction d'Audit interne procède notamment à un examen indépendant des effets de ces politiques sur le profil de risque
Le responsable de la fonction Compliance inclura dans son rapport annuel les observations à cet égard.

Pour garantir l'indépendance des fonctions de contrôle interne, la rémunération du personnel desdites fonctions ne peut être liée à la performance des activités qu'elles contrôlent ou déterminée suivant d'autres critères qui compromettent l'objectivité du travail accompli par les fonctions de contrôle interne.

5. Diffusion

La diffusion de la politique de rémunération de la Société, et de toute modification, est prise en charge par la Direction Autorisée après approbation formelle par le Conseil d'Administration.

En particulier, cette politique est diffusée auprès des employés de la Société ; de plus, elle est publiée sur le site Internet de la Société.