



STEVENS &
DE MUNTER

Stevens & De Munter S.A.

Politique de rémunération

Date de création du document : 29/04/2016

Date de mise à jour du document : novembre 2019

Sommaire

1 Préambule

2 Application

3 Rémunération Fixe

4 Rémunération Variable

5 Gouvernance

6 Modification et forme de divulgation

1. Préambule

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 11/505 concernant les précisions relatives à l'application du principe de proportionnalité lors de l'établissement et de la mise en œuvre de politiques de rémunération compatibles avec une gestion des risques saine et efficace; 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);
- la Circulaire CSSF 15/622 relative à la procédure de notification d'un ratio supérieur applicable à la politique de rémunération;
- la Circulaire CSSF 17/658 relative à l'adoption des orientations de l'Autorité bancaire européenne en matière de politiques de rémunération saines ;
- Le Règlement délégué (UE) 2017/565 de la Commission du 25 avril 2016 complétant la directive 2014/65 UE.

Le Conseil d'Administration de Stevens & De Munter S.A. (ci-après la «Société») a adopté sa politique de rémunération dans le but et l'esprit:

- d'être compatible avec, et de favoriser, une gestion saine et effective du risque,
- de ne pas encourager une prise de risque excessive pour la Société,
- de s'aligner sur la stratégie, les objectifs à long terme et les valeurs de la Société,
- d'établir a minima un équilibre approprié entre les composantes fixe et variable de la rémunération totale,
- de viser à éviter des conflits d'intérêts.

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.

2. Application

Par rémunération, il y a lieu d'entendre toutes les formes de paiement ou de bénéfices versés directement ou indirectement par la Société en échange de services professionnels rendus par les salariés. Sont ainsi compris tous les composants de la rémunération fixe et variable, tels que le versement d'argent ou de bénéfices (espèces, actions, obligations, cotisations de pension, rémunération par des parties tierces), assurance santé, indemnités spéciales pour la voiture ou le téléphone portable, tickets restaurant, prestations de pension supplémentaires accordées sur une base discrétionnaire par la Société et formant une partie de la rémunération variable des salariés.

La définition de la rémunération établie, la Société a également 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. 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.

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

- attirer les meilleurs collaborateurs, retenir les plus performants d'entre eux,
- offrir des salaires équitables selon l'expérience professionnelle des collaborateurs et les responsabilités qui leurs sont confiées,
- éviter une progression trop rapide de la masse salariale.

Les variables clés de pilotage dans le niveau du 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: 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 collaborateurs reçoivent tous un salaire de base.

4. 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.

Une rémunération variable reste l'exception au sein de la Société, et la Société ne pratique pas de rémunérations variables garanties.

La Société assure par ailleurs que les rémunérations variables de chacune des cinq personnes visées ci-dessus ne soient pas supérieures à 100% de leurs rémunérations fixes.

Dans le cas exceptionnel où il est octroyé à une des cinq personnes évoquées ci-dessus une rémunération variable, une annexe au contrat de base est rédigée et signée entre la Société et la personne concernée.

Dans le cas où la Société octroie une rémunération variable, l'annexe dédiée précisera explicitement les modalités de cette rémunération, comme suit:

- La base et les paramètres pour la composante variable;
- 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;
- Il est précisé que les paramètres pris en compte pour la détermination de la composante variable sont à la fois quantitatifs et qualitatifs. Ainsi prennent-ils en considération des données de gestion et financières (actifs sous gestion, commissions, chiffre d'affaires, bénéfice, etc.), mais également le respect des profils d'investissement des clients, des règles du code de déontologie, la réalisation des objectifs de performance des portefeuilles des clients, les statistiques de rétention des clients;
- Concernant le responsable des fonctions Compliance et Risk Management, 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 établi plus haut);

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.

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 et à la date d'émission de cette politique de rémunération, aucun collaborateur ne bénéficie d'une rémunération variable.

5. 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 la mise en œuvre de la politique de rémunération et se charge de la détection des conflits d'intérêts potentiels.

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. Le responsable de la fonction Compliance inclura dans son rapport annuel les observations à cet égard.

6. 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.