

**Principes généraux déterminant la politique de rémunération applicable
aux membres du Conseil d'Administration et aux salariés de
CapitalatWork Foyer Group ***

Extraits

Approuvé par	Le Conseil d'Administration CapitalatWork Foyer Group
Date d'approbation	approuvé le 6 mars 2019
Date de mise en application	Appliqué rétroactivement au 1 ^{er} janvier 2019
Contact	Benoît Dourte

*** Cette version tient compte des articles 38-5 et 38-6 de la loi du 5 avril 1993 relative au secteur financier telle que modifiée par les lois du 23 juillet 2015 et du 30 mai 2018.**

But

La politique de rémunération est établie de façon à attirer, garder et motiver des collaborateurs hautement qualifiés dans leurs domaines d'expertise. Elle s'établit en tenant compte d'une gestion saine des risques et s'aligne sur la stratégie et les objectifs à long terme de l'entreprise. Elle n'encourage pas la prise de risque excessive. Elle s'inspire des politiques de rémunération pratiquées sur la place financière et notamment de la convention collective des banques. Elle garantit le respect des exigences en matière de conflit d'intérêts et renforce la protection des investisseurs.

Cette politique de rémunération est fixée sur base de recommandations du Comité de Nomination et de Rémunération de Foyer S.A, qui est composé de quatre membres Administrateurs non exécutifs de Foyer S.A.

Cette politique n'est pas combinée à d'autres politiques de rémunération et n'encourage pas la vente de produits spécifiques qui pourraient engendrer des risques pour l'entreprise.

Champ d'application

Les principes énoncés dans ce document concernent les preneurs de risques matériels listés à l'annexe 1.

Ces principes s'appliquent à CapitalatWork Foyer Group, ci-après « CapitalatWork », ainsi qu'à l'ensemble de ses filiales, ci-après :

- CapitalatWork Belgique,
- CapitalatWork Pays-Bas,
- ImmoatWork,
- CapitalatWork Management Company S.A.

Principes

1. Généralités

Les composantes fixes et variables de la rémunération représentent la rémunération totale.

Un équilibre approprié entre composante fixe et variable permet une politique souple en matière de rémunération variable et notamment la possibilité pour CapitalatWork de ne pas payer de rémunération variable.

La rémunération variable totale est inférieure à 35% de la rémunération annuelle totale de l'ensemble des effectifs.

2. Principe de proportionnalité

Le résultat net généré par les services d'investissement de négociation pour compte propre et de prise ferme d'instruments financiers et/ou de placement d'instruments financiers avec engagement ferme représentent moins de 20% du résultat net global avant impôts de CapitalatWork.

C'est pourquoi CapitalatWork souhaite bénéficier de l'application du principe de proportionnalité énoncé dans la circulaire CSSF 11/505 et ainsi neutraliser les exigences suivantes en matière de politique de rémunération :

- l'octroi d'une partie de la rémunération variable sous forme d'instruments financiers,
- le report d'une partie de la rémunération variable pour les salariés non membres du Comité de Direction de CapitalatWork.
- l'ajustement ex-post aux risques.
- la création d'un comité de rémunération.

Aucun collaborateur de CapitalatWork ou de ses filiales ne se situe dans des tranches de rémunération supérieures à € 1.000.000.

3. Rémunération fixe

La rémunération fixe est basée en premier lieu sur l'expérience professionnelle de l'employé, sur les responsabilités qui lui sont attribuées de par sa fonction dans l'entreprise et sur les pratiques du marché.

La rémunération fixe est énoncée dans le contrat de travail.

La rémunération fixe représente la part la plus importante de la rémunération totale et permet une politique souple en matière de rémunération variable et notamment la possibilité de ne pas payer de rémunération variable à ses collaborateurs.

La rémunération fixe comprend également des avantages en nature.

4. Rémunération variable

La rémunération variable est attribuée en combinant :

- La performance individuelle du collaborateur ;
- La performance de l'unité d'exploitation concernée ;
- Les résultats du groupe CapitalatWork.

La rémunération variable n'est pas attribuée uniquement en fonction de la vente d'instruments financiers spécifiques ou d'une catégorie d'instruments financiers.

Elle reflète des performances durables, ajustées aux risques, et supérieures aux attentes requises pour la fonction de l'employé. La rémunération variable n'est pas garantie et n'encourage pas une prise de risque excessive.

La détermination et le mode de calcul de la rémunération variable n'encourage pas les personnes concernées à favoriser leurs propres intérêts ou les intérêts de l'entreprise au détriment des clients.

La part de la rémunération variable n'excède pas 100% de la part fixe. Elle pourra atteindre un maximum de 200% après approbation des actionnaires de CapitalatWork.

La rémunération variable n'est pas versée par le biais d'instruments ou de méthodes qui facilitent le contournement des exigences légales.

Le volume total des rémunérations variables ne limite pas la capacité de CapitalatWork à renforcer son assise financière.

Les lancements de nouveaux produits ou services et l'utilisation de nouveaux canaux de distributions sont conformes aux politiques et pratiques de rémunération en vigueur au sein de CapitalatWork et prennent en compte les risques potentiels générés par ces produits, services ou canaux.

5. Evaluation de la performance

Tout membre du personnel CapitalatWork fait l'objet d'une évaluation annuelle afin que ses performances soient évaluées sur le long terme.

L'ensemble des collaborateurs est évalué sur des critères qualitatifs, quantitatifs et de progrès. Leur pondération dépend d'une fonction à l'autre et des priorités arrêtées.

L'évaluation de la performance individuelle se base entre autres sur des critères qualitatifs (non-financiers) et les projets en cours. Ces objectifs et projets s'inscrivent sur des périodes supérieures à un an, de sorte que l'évaluation des performances se fait dans un cadre pluriannuel.

Les critères qualitatifs sont des critères généraux (évolution dans la fonction, qualité de travail, esprit d'équipe, esprit commercial, respect des intérêts du client, respect des procédures internes, respect des règles de conduite, KYC, respect des exigences réglementaires, traitement équitable des clients, niveau de satisfaction des clients,...) et des critères spécifiques métiers (par exemple pour un membre du management : communication, management d'équipe, initiative, anticipation).

Ces critères qualitatifs sont repris dans les formulaires d'évaluation de la performance.

L'évaluation des performances sert de base pour la détermination de la rémunération variable éventuelle et de l'augmentation ou non du salaire fixe. L'évaluation permet d'identifier efficacement les cas où les collaborateurs concernés ne respecteraient pas les critères qualitatifs, et de prendre les mesures correctives nécessaires.

La mesure de la performance, lorsqu'elle sert de base au calcul des composantes variables de la rémunération individuelle ou collective, comporte un mécanisme global d'ajustement qui intègre tous les types de risques actuels et futurs.

Le processus d'évaluation se déroule comme suit :

- a. Une auto-évaluation écrite du collaborateur sur base de critères prédéfinis.
- b. Une évaluation écrite par son N+1.
- c. Un entretien oral avec le N+1 qui valide le taux de réalisation des objectifs et l'état d'avancement des projets en cours. Il fixe les nouveaux objectifs individuels pour le futur.
- d. Les objectifs individuels sont revus par les Ressources Humaines afin d'assurer qu'ils s'inscrivent dans la stratégie du Groupe CapitalatWork

Gouvernance

1. Conseil d'Administration

Le Conseil d'Administration de Foyer S.A., société mère de CapitalatWork:

- Etablit et approuve les principes généraux déterminant la politique de rémunération.
- Etablit et revoit régulièrement les principes spécifiques de la politique de rémunération appliquée aux salariés de CapitalatWork Foyer Group et ses filiales.
- Reçoit les résultats de l'évaluation annuelle de la mise en œuvre de la politique de rémunération effectuée par les fonctions de contrôle.
- Approuve la rémunération des dirigeants agréés, et des responsables en charge de la gestion des risques et de Compliance

Le Comité de Rémunération de Foyer S.A. intervient pour CapitalatWork Foyer Group. Il discute et propose les rémunérations variables attribuées aux dirigeants, aux responsables de la gestion des risques et la Compliance.

2. La mise en œuvre et le contrôle de la politique de rémunération

La direction de CapitalatWork est responsable de la mise en œuvre de la politique de rémunération telle que définie par le Conseil d'Administration.

La personne responsable de la compliance a été impliquée dans l'élaboration de la politique de rémunération préalablement à son application.

Les fonctions de contrôle interne sont indépendantes des unités d'exploitation qu'elles supervisent. Elles sont en charge d'évaluer, une fois par an, le respect des politiques et des procédures en matière de rémunération approuvées par le Conseil d'Administration. De plus, elles seront en charge de contrôler l'attribution de la rémunération aux différentes catégories d'employés et de contrôler le système de rémunération dans son ensemble au moins une fois par an.

En cas de préjudice subi par un client réel ou potentiel en raison de certains aspects particuliers de la politique de rémunération, celle-ci sera revue et modifiée afin de prévenir ces risques.

Les Ressources Humaines sont en charge du suivi du budget rémunération validé par le Conseil d'Administration de CapitalatWork.

Annexe 1 : Liste des personnes identifiées

Liste des personnes identifiées au sein de CapitalatWork

- Membres du Conseil d'Administration (11 personnes)
- Dirigeants agréés et membres du Comité de Direction de CapitalatWork, (7 membres) pour les fonctions suivantes:
 - o Chief Executive Officer / Responsable Sales & Marketing
 - o Chief Financial Officer / Responsable Innovation & Digitalization
 - o Chief Operating Officer
 - o Chief Investment Officer
 - o Responsable Risk Management et Compliance / Responsable Private Portfolio Management
 - o Responsable Estate Planning
 - o Responsable HR
- Responsables des fonctions de contrôle (3 personnes) :
 - o Audit interne
 - o Chief Compliance Officer
 - o Chief Risk Officer
- Autres preneurs de risques matériels (2 personnes) :
 - o Responsable informatique
 - o Responsable de la salle des marchés

Conformément aux critères de l'EBA publiés en Juin 2013, les fonctions ci-dessous sont également considérées comme preneurs de risques matériels sur base des critères quantitatifs, mais sont exemptés comme justifié au paragraphe 5.5. :

- Commerciaux et gestionnaire de portefeuille.
- Agents délégués

Liste des personnes identifiées au sein de la filiale belge :

- Responsable de la filiale belge : Responsable commercial présent au sein du Comité de Direction de CapitalatWork Foyer Group (1 personne)
- Responsable de la Compliance (1 personne)

Liste des personnes identifiées au sein de CapitalatWork Management Company :

- Conducting Officers (3 personnes)
- Responsable de la Compliance (1 personne)

© 2018 CapitalatWork S.A.

Dernière mise à jour :

30 décembre 2018