

Résumé de la Politique de rémunération applicable aux membres du Conseil d'Administration et aux salariés de CapitalatWork Foyer Group SA

1 Champ d'application

Le présent résumé* présente brièvement la politique de rémunération qui s'applique à l'ensemble du personnel de CapitalatWork Foyer Group SA (« CAW FG SA »), en ce compris le Personnel Identifié, c'est-à-dire :

- Les membres non exécutifs du Conseil d'Administration (« CA ») de CAW FG SA,
- Les membres de son Comité de Direction (« CD »)
- Les responsables des fonctions de contrôle
- Ainsi que les commerciaux et gestionnaires de portefeuilles

2 Objectifs de la Politique de Rémunération

La politique de rémunération de CAW FG SA vise à :

- Attirer, retenir et motiver des collaborateurs hautement qualifiés dans leur domaine d'expertise ;
- S'assurer que la rémunération est alignée sur la stratégie économique et de risques, les objectifs, les valeurs et les intérêts à long terme de CAW FG SA ;
- Encourager une prise de risque prudente, en évitant les risques excessifs, et garantir une conduite responsable des activités ;
- Renforcer la protection des investisseurs et respecter les exigences réglementaires, notamment en matière de conflits d'intérêts.

3 Processus décisionnel

CAW FG SA, en tant qu'entreprise d'investissement IFR non-PNI, est soumise à l'obligation de mettre en place une politique de rémunération pour l'ensemble du Personnel et plus particulièrement pour le Personnel Identifié.

La politique de rémunération de CAW FG SA est fixée sur base de recommandations du Comité de Nomination et de Rémunération (« CNR ») de Foyer S.A.

La présente politique de rémunération sera revue annuellement par le CA de CAW FG SA et en cas de modification importante au niveau des activités de CAW SA ou de son organisation générale.

4 Principes de rémunération

Les composantes fixes et variables de la rémunération représentent la rémunération totale des membres du personnel de CAW FG SA.

CAW FG SA intègre les risques liés à la durabilité dans sa politique de rémunération. Cela se manifeste à travers :

- Le principe de fixation des objectifs : les objectifs de performance servant à déterminer la rémunération variable et incluent des objectifs en lien avec les aspects ESG ;
- Le processus de fixation des objectifs : les objectifs individuels sont établis par le N+1 et revus par les Ressources Humaines afin de s'aligner avec la stratégie de CAW FG SA. Les objectifs de durabilité sont inclus dans ce processus, et intégrés dans le dialogue de stratégie de CAW FG SA ;
- La réglementation *malus* : en cas de non-respect des règles de conformité ou des limites de risque (notamment les risques ESG), les composantes de la rémunération variable peuvent ne pas être payées, ou leur paiement peut être restreint.

Par ailleurs, CAW FG SA (en particulier, son Comité de Nomination et de Rémunération) veille au respect de l'exigence prudentielle d'une politique de rémunération neutre du point de vue du genre. Dans le cas où une différence importante entre le salaire moyen des membres du Personnel de sexe féminin et de sexe masculin est constatée, CAW FG SA documentera les principales raisons de cette différence et prendra les mesures

appropriées, le cas échéant, ou sera en mesure de démontrer que cette différence ne découle pas d'une politique de rémunération qui n'est pas neutre du point de vue du genre. CAW FG SA prendra les mesures adéquates destinées à prévenir cet écart dans le cas où il ne saurait être justifié.

A. Principe de proportionnalité

La politique de rémunération de CAW FG SA est proportionnelle à sa taille, son organisation interne, ainsi qu'à la nature, à l'étendue à la complexité de ses activités.

Aucun collaborateur de CAW FG SA ou de ses succursales ne se situe dans des tranches de rémunération supérieures à 1.000.000 EUR.

B. Rémunération fixe

La rémunération fixe constitue la partie stable et irrévocable de la rémunération. Elle est fondée sur l'expérience professionnelle, les responsabilités des membres du personnel, et les pratiques de marché. Ce montant ne dépend pas de leurs performances ni de celles de CAW FG SA, et ne présente aucune incitation à la prise de risque.

Elle est inscrite dans le contrat de travail, sauf pour les administrateurs, et est conçue pour être suffisamment élevée, permettant à CAW FG SA de ne pas verser de rémunération variable si nécessaire.

Dans le cas où il serait envisagé de verser au Personnel Identifié moins de 100% de la composante fixe de la rémunération en espèces, cette décision devra être dûment motivée et approuvée par le Conseil d'Administration de CAW FG SA.

Si CAW FG SA envisage de verser moins de 100 % de la rémunération fixe en espèces au Personnel Identifié, cette décision devra être justifiée et approuvée par son CA.

Cette rémunération inclut également des avantages en nature pour le Personnel Identifié, et des allocations spécifiques pour les employés expatriés ou en mission à l'étranger.

C. Rémunération variable

La politique de rémunération variable de CAW FG SA est flexible et s'applique à tout le personnel, y compris le Personnel Identifié. La rémunération variable est attribuée en fonction de la performance individuelle, de celle de l'unité d'exploitation concernée, et des résultats globaux de CAW FG SA et du groupe Foyer.

Elle n'est pas basée uniquement sur la vente de produits financiers spécifiques ou d'une catégorie d'instruments financiers et reflète des performances durables tout en tenant compte des risques actuels et futurs.

Cette rémunération variable n'est pas garantie (sauf, exceptionnellement, lors du recrutement de nouveaux membres du personnel et pour autant que la CAW FG SA dispose de capitaux sains et solides et qu'elle soit strictement limitée à la première année suivant le recrutement).

Le ratio approprié entre les composantes variables et fixes de la rémunération du Personnel est fixé sans tenir compte des éventuels ajustements au risque ex post futurs ou de la fluctuation du prix des instruments.

Les ratios maximaux autorisés incluent des niveaux de versement couvrant des performances « supérieures aux objectifs » ou exceptionnelles et ne reflètent pas seulement les performances « conformes aux objectifs » ou escomptées.

Le ratio maximal est calculé comme la somme maximale de toutes les composantes variables de la rémunération qui pourrait être accordée pour une année de performance donnée, divisée par la somme de toutes les composantes fixes de la rémunération à accorder en rapport avec la même année de performance.

Le ratio effectif est calculé comme la somme de toutes les composantes variables de la rémunération accordée au cours de la dernière année de performance, y compris les montants accordés pour des périodes d'accumulation pluriannuelles, divisée par la somme des composantes fixes de la rémunération accordée pour la même année de performance. Pour les périodes d'accumulation pluriannuelles qui ne se renouvellent pas tous les ans, il pourra également être choisi de tenir compte dans chaque année de la période de performance du montant maximal de la rémunération variable pouvant être accordé à la fin de la période de performance divisé par le nombre d'années de la période de performance.

Toute rémunération variable pluriannuelle accordée et versée au Personnel Identifié sera au minimum constituée à 50% d'instruments financiers. Le ratio de la rémunération variable versée sous la forme d'instruments est calculé comme le quotient entre le montant de la rémunération variable accordée sous la forme d'instruments et la somme de la rémunération variable accordée en espèces, en instruments et sous toute autre forme. Tous les montants seront calculés au moment de l'attribution.

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

Toute rémunération variable pluriannuelle accordée et versée au Personnel Identifié sera au minimum constituée à 50% d'instruments financiers. Le prix des instruments sera le prix du marché ou leur juste valeur à la date d'attribution de ces instruments.

Les instruments utilisés pour accorder la rémunération variable contribuent à aligner la rémunération variable sur les performances et les risques de CAW FG SA. La rémunération variable n'est pas versée par le biais d'instruments ou de méthodes qui facilitent le contournement des exigences légales.

La rémunération variable ne compromet pas la solidité financière de CAW FG SA. L'entreprise évalue régulièrement sa capacité financière, en prenant en compte ses fonds propres globaux et les exigences réglementaires. Ceci est également assuré au niveau consolidé de CapitalatWork.

L'impact de la rémunération variable, qu'elle soit immédiate ou différée, est intégré dans la planification du capital et de la liquidité lors de l'évaluation globale de l'adéquation du capital interne.

D. Evaluation de la performance

L'évaluation des performances chez CAW FG SA est effectuée chaque année pour chaque membre du personnel, en tenant compte de critères financiers et non financiers (quantitatifs et qualitatifs), avec une pondération qui accorde plus de 50 % aux critères qualitatifs. Ces critères incluent le respect des exigences réglementaires, la satisfaction des clients, et la coopération avec les autres unités. L'évaluation vise à encourager des performances durables et alignées sur les intérêts des clients, en évitant les incitations à des gains à court terme ou à des conflits d'intérêts.

CAW FG SA s'assurera que les critères financiers et non financiers sont clairement documentés pour éviter qu'ils ne soient utilisés à des fins commerciales pouvant créer des conflits d'intérêts ou inciter le personnel à privilégier ses propres intérêts ou ceux de l'entreprise au détriment des clients.

Le processus d'évaluation comprend une auto-évaluation, une évaluation écrite par le N+1, un entretien oral avec ce dernier, et une revue par le N+2. Les objectifs individuels sont établis par le N+1. Les objectifs individuels sont revus par les Ressources Humaines afin de garantir qu'ils s'inscrivent dans la stratégie de CAW FG SA.

CAW FG SA veillera à maintenir et conserver des registres à jour sur le fonctionnement des systèmes de rémunération variable. La répartition des primes ne doit pas être influencée par des contraintes budgétaires ou des considérations d'embauche, afin de préserver le rapport entre performances, risques et rémunération. De plus, un registre détaillant la détermination de la masse des primes et des rémunérations sera conservé, et les performances des employés seront comparées à celles de leurs pairs.

E. Masse totale des primes

Pour déterminer la masse totale des primes à distribuer, CAW FG SA prendra en compte les risques actuels, les pertes escomptées, les estimations de pertes imprévues, et les conditions de crise. Lors de la détermination de la masse totale des primes, CAW FG SA prendra en compte le ratio entre les rémunérations variables et fixes pour le Personnel Identifié, les critères de performance et de risques, ainsi que la situation financière, incluant la solidité et la liquidité de l'entreprise. Les indices de performance utilisés doivent être à long terme et basés sur les résultats financiers atteints, avec une utilisation prudente des méthodes comptables pour garantir une évaluation précise.

F. Processus d'alignement sur le risque

La rémunération variable du personnel de CAW FG SA est alignée sur les risques et les performances de l'unité opérationnelle, de CAW FG SA et des employés concernés. Pour les membres du Personnel Identifiés, l'évaluation des performances s'étale sur plusieurs années.

Le CA, avec le Comité d'audit, des Risques et de Compliance, approuve les plans de rémunération en veillant à ce qu'ils n'encouragent pas une prise de risque excessive et qu'ils respectent les besoins en fonds propres et en liquidités.

Le processus d'alignement des risques se base sur des critères quantitatifs et qualitatifs, en cohérence avec les objectifs stratégiques de CAW FG SA. L'assise financière et la liquidité sont aussi prises en compte pour déterminer la masse totale de rémunération variable, en suivant la même approche que celle utilisée pour l'évaluation des fonds propres internes. Ce processus vise à éviter les comportements à risque excessif ou répréhensibles. Les critères utilisés pour mesurer le risque et la performance d'un individu doivent être liés aussi étroitement que possible aux décisions prises par ce salarié identifié.

La rémunération fixe est suffisante pour que la part variable reste relativement faible et prévisible, et les primes sont déterminées à l'avance selon les différentes fonctions et tranches de salaire.

G. Report de paiement

Au moins 40% de la rémunération variable des Personnes Identifiées est reportée sur 3 à 5 ans, et si la rémunération est particulièrement élevée, ce report monte à 60%. Ces rémunérations reportées sont acquises progressivement, et un ajustement des risques *ex post* est appliqué avant chaque versement pour refléter les risques identifiés après l'attribution.

Le report peut s'appliquer aux paiements en espèces et en instruments financiers, qui sont échelonnés sur la période de report. Les instruments accordés restent sous la propriété de CAW FG SA jusqu'à leur acquisition complète par le membre du personnel concerné.

Les dispositifs de malus peuvent également être appliqués.

Les paiements échelonnés respectent une période de rétention d'un an, et aucun versement d'intérêts ou de dividendes n'est effectué pendant cette période de report.

H. Rétention

Les instruments financiers versés comme rémunération variable sont soumis à une période de rétention d'un an pour aligner les incitations du membre du personnel sur les intérêts à long terme de CAW FG SA, ses créanciers et clients. Pendant cette période, le salarié conserve ses droits sur les instruments accordés.

I. Paiement dans des instruments ou méthodes permettant de contourner les dispositions légales

CAW FG SA ne verse pas de rémunérations variables sous forme d'instruments ou méthodes permettant de contourner les règles légales. Les paiements ne doivent pas favoriser des prises de risque excessives ni

récompenser des performances non justifiées. La manipulation des critères d'attribution est strictement contrôlée.

5 Règles spécifiques concernant la rémunération

A. Règles applicables aux membres du CA de CAW FG SA

Les administrateurs non exécutifs perçoivent uniquement des indemnités annuelles fixes et des jetons de présence. Leurs frais de voyage ou de séjour dans le cadre et pour les besoins de leur fonction sont pris en charge par CAW FG SA.

En cas exceptionnel d'octroi d'une rémunération variable, celle-ci sera adaptée à leurs fonctions de contrôle, de suivi et supervision. Elle rendra compte des pouvoirs et des responsabilités de chaque personne et de l'accomplissement des objectifs liées à leurs fonctions

B. Règles applicables aux membres du CD de CAW FG SA

Leur rémunération comprend une part fixe révisée tous les deux ans et une part variable (bonus) liée à 30% d'objectifs individuels et à 70% aux résultats de CAW FG SA. Au moins 60% de la rémunération variable est reportée sur 4 ans et sujette à ajustement en cas de dégradation financière de CAW FG SA.

En cas de résiliation du contrat, les montants différés cessent d'être dus.

C. Règles applicables aux membres du personnel de CAW FG SA dont l'activité professionnelle a ou est susceptible d'avoir une incidence matérielle sur le profil de risque de l'entité

Le Responsable informatique et le Responsable de la salle des marchés reçoivent une rémunération fixe ainsi qu'une rémunération variable plafonnée à 25% de leur rémunération annuelle totale, en fonction de leurs performances qualitatives et quantitatives. La rémunération fixe fait l'objet d'une révision annuelle.

D. Règles applicables aux fonctions de contrôle de CAW FG SA

Les fonctions de contrôle reçoivent une rémunération fixe, avec une part variable plafonnée à 25% de leur rémunération totale. Celle-ci dépend du taux de réalisation d'objectifs qualitatifs, quantitatifs et de progrès liés à leurs fonctions, estimée et déterminée indépendamment des performances des unités opérationnelles qu'ils contrôlent, y compris des performances résultant de décisions opérationnelles lorsque la fonction de contrôle participe à la prise de ces. Si le chef de la fonction de gestion des risques est membre du Comité de Direction, ces principes doivent aussi s'appliquer à sa rémunération.

E. Règles applicables aux commerciaux et aux gestionnaires de portefeuille

Leur rémunération ne dépend pas des chiffres de vente de certains produits et n'est pas influencée par les objectifs fixés à la suite de la conception de nouveaux produits. Ainsi, la rémunération garantit que leurs intérêts ne soient pas placés au-dessus des intérêts des clients.

Par ailleurs, ils ne sont pas identifiés comme preneurs de risques matériels, sous réserve de l'approbation de l'autorité compétente.

Des processus de contrôle stricts *ex ante* et *ex post* sont mis en place pour limiter le risque d'ordre commercial au niveau de tous les gestionnaires de portefeuilles.

*La procédure complète est disponible sur demande, à l'adresse info@capitalatwork.com