

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

Préambule

La Politique de rémunération de LUXCELLENCE Management Company S.A. (ci-après «LUXCELLENCE» ou la « Société ») a pour objectif de définir les principes, les règles et les processus de prise de décision et de gouvernance qui encadrent la rémunération globale proposée par la Société.

Cette politique reflète la stratégie globale des Ressources Humaines de la Société et du Groupe CACEIS, ses valeurs et sa culture.

Elle s'inscrit dans le cadre de la politique de rémunération de CACEIS, elle-même inscrite dans la politique de rémunération du Groupe Crédit Agricole.

Elle promeut une gestion saine et efficace des risques, prenant en compte les intérêts à long terme de la société tels que les perspectives de croissance durable et est adaptée aux activités de la société. Conformément à l'article 5 du Règlement UE n. 2019/2088, les risques pris en considération dans la présente Politique de Rémunération sont en ligne avec les risques durabilité qui sont intégrées dans les décisions d'investissement et décrits dans sa 'Politique sur le Risque de Durabilité'.

Cette Politique est en particulier établie en application des textes suivants :

- La directive AIFMD telle que transposée au Luxembourg par la loi du 12 juillet 2013 relative aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs ;
- La directive UCITS V telle que transposée au Luxembourg par la loi du 17 décembre 2010 sur les organismes de placement collectif, telle qu'amendée) ;
- La Circulaire CSSF 10/437 relative aux politiques de rémunérations dans le secteur financier ;
- Les orientations de l'Autorité européenne des marchés financiers sur les politiques de rémunération régies par les Directives UCITS et AIFMD (« ESMA Guidelines »).

1. Périmètre

Cette politique de rémunération s'applique au sein de LUXCELLENCE à tout type de rémunération versée par LUXCELLENCE en faveur de son personnel, y compris ses dirigeants, les équipes du département de gestion des risques, le personnel affecté à la fonction de conformité, et toute autre personne exerçant une fonction de contrôle, ainsi que tout autre employé de LUXCELLENCE qui, au vu de sa rémunération globale, se situe dans la même tranche de rémunération que les dirigeants, et dont les activités professionnelles ont une incidence substantielle sur le profil de risque des fonds sous gestion collective de LUXCELLENCE.

2. Les Principes de la politique de rémunération

La politique de rémunération de LUXCELLENCE se doit de poursuivre plusieurs objectifs :

- Équité : assurant, à contribution égale, une rétribution comparable,
- Incitation : encourageant les performances individuelles et collectives,
- Compétitivité : permettant d'attirer et de retenir des collaborateurs de qualité,
- Réalisme : à un coût acceptable pour la Société,
- Conformité : en ligne avec les obligations légales et contractuelles, favorisant une gestion saine et efficace des risques et privilégiant les intérêts à long terme de la Société.

La politique de rémunération est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts de LUXCELLENCE et des fonds d'investissement sous gestion collective et à ceux des investisseurs dans ces fonds, et comprend des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts.

Les employés exerçant des fonctions de contrôle sont indépendants des unités d'exploitation qu'ils supervisent et leur rémunération est indépendante des performances des domaines d'activités qu'ils contrôlent.

3. Les règles de la politique de rémunération

La rémunération totale se compose de la rémunération contractuelle et d'un complément de rémunération variable qui n'est pas garanti mais qui est versé au terme de l'exercice en fonction des résultats de la Société, du Groupe ainsi qu'à l'accomplissement d'objectifs spécifiques propres à chaque employé dans un cadre pluriannuel (cf. 3.2 « complément de rémunération variable »).

3.1 La rémunération contractuelle

3.1.1 Le salaire fixe

Afin de garantir la cohérence interne de la grille des salaires, LUXCELLENCE s'est dotée d'un cadre général dans lequel les collaborateurs peuvent évoluer au cours de leur carrière.

• Personnel conventionné

Pour le personnel conventionné, il convient de se référer à la Convention Collective des employés de Banque.

• Personnel Hors Convention

Pour le personnel hors convention, le salaire est déterminé en fonction du poste, de l'expérience et des compétences de la personne. En étroite collaboration avec la Direction, la Direction des Ressources Humaines de la Société veille au respect de la cohérence interne des salaires.

Pour se tenir au courant des niveaux de rémunération par fonction pratiqués, la Direction des Ressources Humaines de la Société mène régulièrement des enquêtes de rémunération externes et internes afin de s'assurer de l'équité et de la cohérence de ses pratiques de rémunération.

3.1.2 Les périphériques de rémunération

Outre les salaires, les collaborateurs de LUXCELLENCE peuvent bénéficier de périphériques de rémunérations (avantages en nature, régimes complémentaires de pension, etc.). Certains sont accordés à tous les collaborateurs, quelle que soit la fonction exercée. D'autres sont réservés aux collaborateurs ayant atteint un niveau de compétences déterminé ou exerçant une fonction spécifique.

3.2 Le complément de rémunération variable

Les employés peuvent bénéficier d'une rémunération variable payable au terme de l'exercice. Celle-ci est discrétionnaire. Elle varie en fonction des résultats de la société, du Groupe et du degré de réalisation d'objectifs propres aux employés dans un cadre pluriannuel.

Les objectifs financiers et non financiers des employés sont définis dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation.

Ils peuvent être :

- **économiques** (degré de réalisation du budget départemental de revenus et/ou de charges, accroissement du nombre de clients, participation aux campagnes commerciales, contribution au développement de nouveaux produits, réalisation de projets, optimisation de procédures, ...),
- **managériaux** (mise en place d'une culture de partage de l'information, développement des compétences des collaborateurs, maintien d'un bon climat de travail, encouragement des mobilités internes, mise en place de plans d'amélioration de la productivité, etc.),
- **sociétaux** (contribution à l'égalité entre les hommes et les femmes chez CACEIS, sensibilisation des collaborateurs à la politique de développement durable de CACEIS, etc.),

- **comportementaux** (écoute des clients externes ou internes, détection de leurs besoins, fiabilité dans l'accomplissement des tâches imparties, respect des délais, transmission de savoir, ...),
- **déontologiques** (respect des dispositions légales et réglementaires, des procédures internes, du code de déontologie, ...).

Il appartient au supérieur hiérarchique direct, qui a la responsabilité finale de l'évaluation, de déterminer le degré d'atteinte des objectifs fixés.

La rémunération variable payable au terme de l'exercice est plafonnée. Elle ne peut excéder 100 % de la rémunération contractuelle.

Il ressort de ces principes et pratiques que :

- La rémunération variable n'est versée que si les résultats de la Société et/ou du Groupe CACEIS dans son ensemble le permettent.
- Elle est distribuée dans le cadre du budget approuvé par le Conseil d'Administration du Groupe CACEIS.
- La Société est en mesure de ne pas octroyer de rémunération variable lorsque les critères de performance, de gestion des risques et / ou de respect des règles de conformité n'ont pas été satisfaits par la personne concernée, le département opérationnel concerné, la société, le Groupe.

La rémunération variable n'est pas versée par le biais d'instruments ou de méthodes qui facilitent le contournement des exigences établies dans la Directive UCITS V et la Directive AIFMD.

La rémunération variable est calculée sur les résultats de l'année N et versée l'année N+1, sous réserve de la présence de l'employé dans les effectifs de l'une des entités du Groupe Crédit Agricole.

Dispositions limitatives

LUXCELLENCE se réserve le droit, au cas où elle constaterait que la rémunération variable aurait été déterminée sur base de données frauduleuses, d'entamer une action pour récupérer les sommes indûment perçues auprès des bénéficiaires.

Cas particuliers

Par principe, la rémunération variable ne peut pas être fixée à l'avance ; elle doit toujours reposer sur une performance effective.

Une exception peut exister en cas de recrutement d'un nouveau collaborateur. Dans ces cas, pour la première année d'activité, le montant de la rémunération variable peut être fixé contractuellement.

Les paiements liés à la résiliation anticipée d'un contrat correspondent à des performances réalisées et sont conçus de manière à ne pas récompenser l'échec.

4. Processus décisionnels et modalités de contrôles

4.1 Détermination des augmentations de salaire et complément de rémunération variable

- **Le personnel conventionné et hors convention**

L'enveloppe globale réservée aux rémunérations (augmentation de salaire et rémunération variable) est fixée par le Comité Exécutif du groupe CACEIS. Pour chaque collaborateur, les montants alloués sont le résultat d'une concertation entre la hiérarchie, la Direction des Ressources Humaines, et la Direction autorisée de LUXCELLENCE.

L'analyse de la situation spécifique des collaborateurs de chaque département fait l'objet de réunions de travail successives.

La fixation de l'augmentation de salaire et du complément de rémunération variable individuelle est donc le résultat de toute une série de discussions et d'échanges afin que toutes les parties prenantes soient solidaires des décisions prises.

- **La Direction autorisée de LUXCELLENCE**

Les membres de la Direction autorisée de LUXCELLENCE font l'objet d'une évaluation par leur Responsable, en accord avec leur responsable métier transverse le cas échéant. Les montants de l'augmentation de salaire et de la rémunération variable individuelle sont validés auprès de la Direction Générale du groupe CACEIS.

- **Les membres du Conseil d'Administration**

Les membres du Conseil d'Administration de LUXCELLENCE exerçant également d'autres fonctions dans le groupe CACEIS ne perçoivent aucune rémunération pour l'exécution de leur mandat auprès de Luxcellence.

Les membres du Conseil d'Administration de LUXCELLENCE qui sont indépendants peuvent percevoir une rémunération dont les modalités seront fixées en conformité avec les lois et réglementations applicables.

4.2 Modalités de contrôle

La DRH du Groupe CACEIS

Le processus des révisions salariales est encadré par le Département des Ressources Humaines du Groupe CACEIS qui s'assure :

- Du respect du budget validé par le Comité Exécutif du groupe CACEIS
- De l'application des décisions du Comité Exécutif du groupe CACEIS et/ou de la Direction Générale du groupe CACEIS

Revue par le Groupe CACEIS

Les rémunérations sont examinées et validées individuellement par les membres du Comité Exécutif du Groupe CACEIS et/ou ou la Direction Générale du groupe CACEIS pour :

- La Direction autorisée de LUXCELLENCE,
- Les responsables en charge des fonctions de gestion des risques et de la conformité de LUXCELLENCE,
- Et les collaborateurs ayant des niveaux de rémunération équivalents.

5. Approbation – Conformité – Surveillance

La Direction autorisée est responsable de sa mise en œuvre et définit la politique qu'elle propose au Conseil d'Administration.

Le Conseil d'Administration de LUXCELLENCE approuve la présente politique de rémunération et supervise sa mise en œuvre. Toute modification doit être approuvée par le Conseil d'Administration de LUXCELLENCE. Le Conseil d'Administration de LUXCELLENCE réexamine au moins une fois par an les principes généraux de la présente Politique.

Dans le cadre du processus de surveillance prudentielle, la CSSF évalue les risques auxquels les entreprises financières pourraient être exposées y compris les risques associés à la politique et aux pratiques de rémunération.

La politique de rémunération est périodiquement actualisée en coordination avec le Département des Ressources Humaines du Groupe CACEIS afin de s'assurer qu'elle cadre bien avec l'évolution de l'environnement et de la Société.

La mise en œuvre de la présente politique de rémunération fait l'objet, au moins une fois par an, d'une évaluation interne centrale et indépendante qui vise à vérifier qu'elle est conforme aux politiques et procédures de rémunération adoptées par l'organe de direction dans l'exercice de sa mission de surveillance.

13 Septembre 2023