



POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

Préambule

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

Cette politique reflète la stratégie globale des Ressources Humaines de l'entreprise 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 celle du groupe Crédit Agricole.

Elle privilégie une gestion saine et efficace des risques, prenant en compte les intérêts à long terme de l'entreprise tels que les perspectives de croissance durable et est adaptée aux activités de l'entreprise.

La présente Politique est notamment 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 qu'elle sera transposée au Luxembourg et intégrée dans la loi du 17 décembre 2010 sur les organismes de placement collectif (telle qu'amendée en conséquence) ;
- La Circulaire CSSF 10/437 relative aux politiques de rémunérations dans le secteur financier ;
- Le « Consultation Paper » de l'Autorité européenne des marchés financiers sur les orientations destinées aux 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 l'entreprise,
- **Conformité** : en ligne avec les obligations légales, conventionnelles et contractuelles, favorisant une gestion saine et efficace des risques et privilégiant les intérêts à long terme de l'entreprise.

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 salariés exerçant des fonctions de contrôles 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.

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 doté 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 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 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...). 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 salariés peuvent bénéficier d'une rémunération variable payable au terme de l'exercice et/ou différé. Celle-ci est discrétionnaire. Elle varie en fonction des résultats de l'Entreprise, du Groupe et du degré de réalisation d'objectifs propres aux salariés dans un cadre pluriannuel.

Les objectifs financiers et non financiers des salariés 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, ...),

- **sociétaux** (contribution à l'égalité entre les hommes et les femmes chez CACEIS, sensibilisation des collaborateurs à la politique de développement durable de CACEIS, ...),
- **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 et une partie de ce montant pourra être différée jusqu'à 3 ans.

Il ressort de ces principes et pratiques que :

- La rémunération variable n'est versée que si que si les résultats de l'entreprise 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
- L'entreprise 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 Compliance 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 du salarié dans les effectifs de l'une des sociétés du groupe Crédit Agricole SA.

Dispositions limitatives

LUXCELLENCE se réserve le droit, au cas où il 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 pas de rémunération pour l'exécution de leur mandat. 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 la DRH Groupe 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 Compliance 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 la DRH du Groupe CACEIS afin de s'assurer qu'elle cadre bien avec l'évolution de l'environnement et de l'entreprise.

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.

15 Décembre 2016