



**Politique de rémunération
Rapport de publication externe**

Février 2017

1. Introduction

La présente politique de rémunération a pour objet de promouvoir une gestion saine et efficace des risques et de ne pas conduire les membres du Conseil d'administration, de la Direction ni de tout autre membre du personnel de BCEE Asset Management (ci-après « BCEE AM ») à une prise de risque excessive.

La politique de rémunération s'aligne sur la stratégie d'entreprise de BCEE AM, ses objectifs, ses valeurs et ses intérêts à long terme, tels que les perspectives de croissance durable et se conforme aux principes régissant la protection des clients. La politique est en ligne avec les intérêts des fonds et portefeuilles gérés et de leurs investisseurs et vise à éviter tout conflit d'intérêts.

2. Périmètre d'application de la Politique

La présente politique de rémunération s'applique à tous les employés de BCEE AM, aux dirigeants ainsi qu'aux membres du conseil d'administration et précise les dispositions spécifiques qui existent pour le Personnel Identifié.

2.1. Personnel concerné dans le contexte de la Loi : le Personnel Identifié

Les membres du Conseil d'administration font partie du Personnel Identifié mais ne perçoivent pas de rémunération variable.

Le Conseil d'administration de BCEE AM a désigné un Comité de Direction composé de trois membres dont deux dirigeants agréés par la CSSF. Les membres du Comité de Direction font partie du Personnel Identifié.

Un des dirigeants agréé CSSF a la responsabilité de la gestion de portefeuille, de l'administration et de l'audit interne. Il ne perçoit pas de rémunération variable.

L'autre dirigeant agréé CSSF a la responsabilité de la commercialisation, de la compliance, de la gestion des risques et de la gestion des ressources humaines. Il perçoit une rémunération variable.

Les employés exerçant les fonctions de contrôle sont considérés comme Personnel Identifié (2 employés) :

- *Head of Risk (membre du Comité de Direction agréé CSSF)*
- *Head of Legal & Compliance*

Il convient de noter que l'Audit Interne est délégué à une société externe sous la responsabilité d'un dirigeant agréé CSSF.

Les employés supervisant les activités de gestion de portefeuille, d'administration centrale et de commercialisation sont considérés comme Personnel Identifié :

- *Head of Operations* pour les activités d'administration centrale
- *Head of Client Support & Product Development (membre du Comité de Direction)* pour les activités de commercialisation
- *Head of Investments* pour les activités de gestion de portefeuilles.

Autres membres du personnel ayant une influence matérielle sur les profils de risque de BCEE AM et/ou des fonds gérés et disposant de rémunérations totales similaires ou proches d'autres employés faisant partie du Personnel identifié :

- *Tous les employés faisant partie du département « Investment Management »*

2.2. Activités déléguées

Dans le cadre de la gestion des fonds, BCEE AM délègue la gestion de certains portefeuilles à des entités dûment agréées établies au Luxembourg, en France, en Norvège, au Chili et aux Etats-Unis d'Amérique.

Les délégataires éventuels de l'Union Européenne sont soumis aux mêmes exigences réglementaires en matière de politique de rémunération que BCEE AM.

Pour les délégataires éventuels situés en-dehors de l'Union Européenne, la due diligence initiale et des contrôles réguliers en matière d'activités déléguées permettront à BCEE AM de s'assurer que les délégataires soient soumis à des dispositions réglementaires équivalentes en matière de politique de rémunération.

A défaut, BCEE AM mettra en place des dispositifs contractuels adaptés afin de s'assurer que les délégataires mettent eux-mêmes en place des politiques de rémunération équivalentes permettant d'éviter tout détournement des règles en matière de rémunération en vigueur.

2.3. Le principe de proportionnalité

Considérant la taille et la complexité réduite des stratégies et produits gérés, BCEE AM considère que ses activités de gestion sont à considérer comme étant non complexes et choisit d'invoquer le principe de proportionnalité au niveau de la société.

Par application du principe de proportionnalité, BCEE AM n'applique donc pas les principes liés aux paiements des rémunérations variables au Personnel Identifié comme :

- Le paiement d'une rémunération variable en instruments permettant de lier la performance individuelle à la performance des FIA/UCITS gérés ;
- Les exigences liées aux reports des rémunérations variables ;
- Les périodes de rétention des rémunérations variables ;
- L'intégration ex-post de critères de risque (malus).

3. Résumé de la structure des rémunérations

La politique de rémunération de BCEE AM vise à faire correspondre la rémunération du personnel concerné avec une attitude prudente par rapport à la prise de risque. Le système de rémunération mis en place correspond à l'approche stratégique de BCEE AM et se traduit notamment par un équilibre adapté entre la rémunération variable par rapport au salaire de base et une évaluation des performances destinée à éviter les conflits d'intérêts.

La rémunération totale du personnel concerné peut être composée des éléments suivants :

- Le salaire de base ;
- La rémunération variable ;
- Les avantages extra-légaux.

4. Le salaire de base

Dans tous les cas de figure, le salaire de base représente une proportion du salaire total suffisamment importante pour permettre la mise en place d'une politique de rémunération variable flexible, y inclus la possibilité de ne pas payer de rémunération variable.

5. La rémunération variable

La partie variable et non garantie de la rémunération a pour objectif de récompenser une bonne performance. De même, le retrait d'une telle rémunération variable permet de sanctionner de mauvaises performances, y compris l'exposition de BCEE AM à des risques jugés excessifs.

La partie variable de la rémunération constitue un simple complément au salaire de base. Cette composante variable est plafonnée.

Une rémunération variable ne sera payée qu'à condition que son paiement soit soutenable et compatible avec la situation financière de BCEE AM, et justifiée eu égard aux performances de BCEE AM et des personnes concernées.

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.

5.1. Bonus discrétionnaire annuel en numéraire

Tous les employés ayant terminé leur période d'essai et justifiant d'une année calendaire complète de service sont éligibles pour le paiement d'un bonus discrétionnaire annuel en numéraire.

5.2. Processus d'évaluation interne

Les procédures liées à l'évaluation des dirigeants et membres du Comité de direction sont décrites dans le document « Politique d'évaluation des dirigeants et membres du Comité de direction ». Le Conseil d'administration de BCEE AM détermine les rémunérations des dirigeants et membres du Comité de direction de la Société sur la base des recommandations qui lui sont adressées par le Comité de rémunération.

L'évaluation du personnel de BCEE AM est soumise aux principes suivants :

- Le Comité de direction, respectivement les supérieurs hiérarchiques, évaluent régulièrement, et au moins annuellement les employés concernés par la Politique de rémunération de BCEE AM.
- L'évaluation des employés concernés se fait dans une perspective pluriannuelle afin d'éviter la poursuite d'objectifs à court terme ne correspondant pas à la stratégie de l'entreprise.
- Dans la détermination de la rémunération variable, il sera tenu compte des prestations individuelles fournies et des objectifs réalisés pendant l'exercice écoulé. Peuvent de même être pris en compte aussi bien les objectifs réalisés par l'unité que ceux réalisés par la société.
- Il sera également tenu compte du respect des règles et procédures internes, de la conformité aux systèmes et mécanismes de contrôle, aux Règles de Conduite et aux procédures de Risk management de l'entreprise ainsi que la conformité aux normes régissant les relations avec les clients.

- Il est expressément retenu que le montant de la rémunération variable sera déterminé sur base d'objectifs le plus souvent qualitatifs mais aussi quantitatifs. Les critères sont résumés dans un Formulaire d'évaluation des employés de BCEE AM. Le Formulaire est mis à disposition des employés qui peuvent ainsi procéder à une auto-évaluation avant les entretiens d'évaluation annuels.
- L'adéquation de la procédure et des critères d'évaluation est analysée régulièrement, et au moins annuellement par les fonctions de contrôle de BCEE AM.

5.3. Spécificités

5.3.1. La rémunération du Conseil d'administration

Les membres du Conseil d'administration font partie du Personnel Identifié mais ne perçoivent pas de rémunération variable.

5.3.2. La rémunération des dirigeants

L'évaluation des dirigeants et des membres du Comité de direction est effectuée sur base de la Politique d'évaluation des dirigeants et des membres du Comité de direction.

5.3.3. La rémunération des fonctions de contrôle

Afin d'éviter tout conflit d'intérêt ou de compromettre leur objectivité, l'évaluation des performances des employés en charge des fonctions de contrôle est effectuée sur base des résultats et objectifs propres aux fonctions de contrôle et indépendamment des performances des entités et activités éventuellement surveillées ou soutenues par les fonctions de contrôle.

Le Conseil d'administration et le Comité de rémunération de BCEE AM déterminent les rémunérations des employés en charge des fonctions de contrôle de BCEE AM.

5.4. Avantages extra-légaux

En complément du salaire de base et de la rémunération variable, BCEE AM propose les avantages extra-légaux suivants :

- Un régime complémentaire de pension de BCEE AM
- Des voitures de fonction pour les personnes visées
- Des chèques-repas

6. Gouvernance

6.1. Le Conseil d'administration de BCEE AM

Le Conseil d'administration établit les principes généraux gouvernant la politique de rémunération de BCEE AM et veille à sa mise en œuvre. Dans la détermination de cette politique, il doit tenir compte de l'ensemble des éléments ayant trait à la stratégie de l'entreprise financière et la stratégie en matière de prise de risque, à la nature, à l'échelle et à la complexité des activités de l'entreprise. Il doit s'assurer à intervalles réguliers, dans le respect de sa mission de surveillance, que l'entreprise financière dispose d'une politique et de procédures adéquates en la matière.

Le Conseil d'administration de BCEE AM approuve et revoit annuellement la politique de rémunération de BCEE AM.

Le Conseil d'administration a mis en place un Comité de rémunération qui propose la rémunération des dirigeants et des fonctions de contrôle de BCEE AM. Il est composé d'administrateurs autres que ceux qui participent à la gestion journalière de l'entreprise ou qui représentent le personnel.

6.2. Les dirigeants de BCEE AM

Les dirigeants de BCEE AM sont responsables de la mise en œuvre de la politique de rémunération et définissent à cet effet des procédures qu'ils soumettent à l'approbation du Conseil d'administration.

6.3. Les fonctions de contrôle

Les fonctions de contrôle ont été impliquées dans le cadre de l'élaboration de la présente politique de rémunération.

L'implémentation de la politique de rémunération fait l'objet d'un audit annuel indépendant pour évaluer l'adéquation de l'implémentation avec les politiques et procédures adoptées par le Conseil d'administration.

6.4. Le Comité de rémunération

Sur base du principe de proportionnalité, BCEE AM n'est pas obligée de mettre en place un Comité de rémunération.

Néanmoins, la création d'un Comité de rémunération a été décidée par le Conseil d'administration de BCEE AM en date du 23 janvier 2014.

Ce Comité de rémunération est composé de trois membres non-exécutifs du Conseil d'administration de BCEE AM.

Le Comité est notamment responsable de :

- La préparation des recommandations au Conseil d'administration concernant notamment l'évolution de la masse salariale et la rémunération des dirigeants et membres du Comité de direction et des employés en charge des fonctions de contrôle.
- Le support et conseil au Conseil d'administration concernant la définition et la mise en place de la Politique de Rémunération de BCEE AM et de toutes les procédures y relatives.
- L'analyse des critères et formulaires d'évaluation des employés de BCEE AM.

7. Mise à jour régulière et communication de la Politique

La Politique est revue annuellement et mise à jour notamment pour tenir compte de changements au niveau des normes en vigueur affectant BCEE AM. Toutes les modifications sont approuvées par le Conseil d'Administration.

Le présent document est destiné à une publication externe sur le site internet de BCEE AM. Un exemplaire papier sera également disponible gratuitement sur demande.