

Politique de rémunération

Rapport de publication externe

Août 2023

Sommaire

1. INTRODUCTION	3
2. PÉRIMÈTRE D'APPLICATION DE LA POLITIQUE	3
3. RÉSUMÉ DE LA STRUCTURE DES RÉMUNÉRATIONS.....	3
4. LE SALAIRE DE BASE	3
5. LA RÉMUNÉRATION VARIABLE	3
5.1. PROCESSUS D'ÉVALUATION INTERNE.....	4
5.2. AVANTAGES EXTRA-LÉGAUX.....	4
5.3. REMUNERATION VARIABLE GARANTIE	4
5.4. HEDGING STRATEGY.....	4
5.5. CLAW BACK ET MALUS (EX POST RISK ADJUSTMENTS)	4
5.6. LE PLAN DE PENSION	5
6. GOUVERNANCE	5
6.1. LE DIRECTOIRE DE SPUERKEESS ASSET MANAGEMENT	5
6.2. LES DIRIGEANTS DE SPUERKEESS ASSET MANAGEMENT	5
6.3. LES FONCTIONS DE CONTRÔLE	5
6.4. LE COMITÉ DE RÉMUNÉRATION	5
7. MISE À JOUR RÉGULIÈRE ET COMMUNICATION DE LA POLITIQUE.....	5

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 de Surveillance, du Directoire, du Comité de direction ni de tout autre membre du personnel de Spuerkeess Asset Management (ci-après la « Société ») à une prise de risque excessive.

La politique de rémunération s'aligne sur la stratégie d'entreprise de Spuerkeess Asset Management, ses objectifs (incluant les objectifs risques liés à la durabilité, « ESG »), 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

Considérant la taille et la complexité réduite des stratégies et produits gérés, Spuerkeess Asset Management 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, Spuerkeess Asset Management 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 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 Spuerkeess Asset Management vise à faire correspondre la rémunération du personnel concerné avec une attitude prudente par rapport à la prise de risque, notamment en matière de durabilité. Le système de rémunération mis en place correspond à l'approche stratégique de Spuerkeess Asset Management 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 politique de rémunération de Spuerkeess Asset Management permet le paiement de rémunérations variables afin de rétribuer le personnel concerné pour des performances adéquates, à attirer, retenir et motiver le personnel, tout en évitant d'inciter le personnel à prendre des risques inappropriés, notamment des risques en matière de durabilité. La partie variable et non garantie de la rémunération a pour objectif de récompenser une bonne performance mais également une prise en compte des risques en matière de durabilité. De même, le

retrait d'une telle rémunération variable permet de sanctionner de mauvaises performances, y compris l'exposition de Spuerkeess Asset Management à des risques jugés excessifs.

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

Toute rémunération variable est payée directement aux personnes concernées et sans utilisation de structures intermédiaires éventuelles, de dividendes ou versements similaires.

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. Processus d'évaluation interne

L'évaluation du personnel de Spuerkeess Asset Management 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 Spuerkeess Asset Management.
- 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 Spuerkeess Asset Management. 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 Spuerkeess Asset Management.

5.2. Avantages extra-légaux

En complément du salaire de base et de la rémunération variable, Spuerkeess Asset Management propose des avantages extra-légaux.

5.3. Rémunération variable garantie

Spuerkeess Asset Management ne paye pas de rémunérations variables garanties.

5.4. Hedging strategy

Les employés ne doivent pas adopter de stratégie de couverture qui permettrait de contrevenir aux obligations réglementaires en matière de rémunération. Le paiement en numéraire permet d'éviter la mise en place de telles stratégies.

5.5. Claw Back et malus (ex post risk adjustments)

Par application du principe de proportionnalité et tel que mentionné au point 2.3 ci-dessous, la Société décide de ne pas appliquer de disposition de Claw Back ni de malus sur les rémunérations variables accordées aux employés.

5.6. Le plan de pension

Le plan de pension fait partie de la politique de rémunération de Spuerkeess Asset Management. Les dotations annuelles au plan de pension sont fonction des salaires de base annuels et Spuerkeess Asset Management ne fait pas de paiements discrétionnaires en matière de pensions complémentaires.

6. GOUVERNANCE

6.1. Le Directoire de Spuerkeess Asset Management

Le Directoire établit les principes généraux gouvernant la politique de rémunération de Spuerkeess Asset Management et veille à sa mise en œuvre. Il approuve et revoit annuellement la politique de rémunération de Spuerkeess Asset Management. Conformément à l'article 14 des statuts de Spuerkeess Asset Management, l'approbation de la politique de rémunération du Directoire nécessite l'approbation préalable du Conseil de Surveillance.

6.2. Les dirigeants de Spuerkeess Asset Management

Les dirigeants de Spuerkeess Asset Management 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 Directoire et du Conseil de Surveillance.

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 Directoire. La revue est effectuée par l'auditeur interne mandaté par le Directoire et les rapports sont soumis directement au Directoire.

6.4. Le Comité de rémunération

Sur base du principe de proportionnalité, Spuerkeess Asset Management 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 Directoire de Spuerkeess Asset Management.

Le Comité est notamment responsable de la préparation du budget salarial à présenter au Conseil de Surveillance.

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 Spuerkeess Asset Management. Toutes les modifications sont approuvées par le Directoire et le Conseil de Surveillance.

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