

Politique de rémunération

1	Philosophie générale	2
2	Composantes et poids relatifs	3
	<i>Détermination de la composante mensuelle fixe</i>	<i>3</i>
	<i>Détermination de la part variable</i>	<i>3</i>
	<i>Autres formes de rémunération et avantages en nature.....</i>	<i>4</i>
	<i>Liquidation de la composante variable.....</i>	<i>4</i>
	<i>Prise en compte du respect des règles</i>	<i>4</i>
3	Transparence et Divulgence.....	5
	<i>Transparence envers le personnel.....</i>	<i>5</i>
	<i>Transparence externe</i>	<i>5</i>
4	Gouvernance en matière de rémunération	5
5	Politique de rémunération et critères ESG	6
6	Sanctions et escalade	6
7	Revue par le réviseur d'entreprises.....	6
8	Communication de la politique	7

1 Philosophie générale

Conformément à l'article 37.1 de la LSF et en application des circulaires 10/437 et 20/758 de la CSSF, Orcadia Asset Management S.A., ci-après **Orcadia AM**, entend établir, mettre en œuvre et maintenir une politique de rémunération compatible avec ses valeurs et objectifs de long terme, une politique qui participe d'une gestion saine et efficace des risques et sert les intérêts des clients.

Parmi les traits distinctifs de la politique de rémunération, les principes suivants peuvent être mis en exergue :

- une politique de rémunération compétitive et en même temps compatible avec les valeurs de l'entreprise et avec un alignement des intérêts entre clients, collaborateurs et actionnaires ;
- une rémunération basée sur une grille de grades transparente, et cela non seulement pour la composante fixe mais aussi pour la composante variable ; cela signifie (a) que ce n'est pas la performance individuelle à court terme qui est valorisée mais la performance de l'entreprise ; (b) qu'il n'y a pas de relation proportionnelle entre l'apport de clientèle par un collaborateur et sa rémunération ; (c) qu'il n'y a pas de relation proportionnelle entre les performances des portefeuilles gérés par un collaborateur et sa rémunération ; (d) que le nombre et la profitabilité des transactions pour le compte des clients ne sont pas prises en considération ; (e) que la rentabilité dégagée sur les clients dont s'occupe un collaborateur n'est pas prise en considération ; (f) que l'on ne fait pas la part belle pour la dimension commerciale et que donc les personnes en charge des fonctions de contrôle, dont la rémunération ne peut pas être liée aux performances, ne sont pas désavantagées ; les avantages d'opérer de la sorte sont la transparence, la collégialité, l'alignement d'intérêt avec le client et la non-incitation personnelle à la prise de risque;
- l'absence de système de *stock options* sur l'entreprise, un système qui, avec son caractère asymétrique, incite à prendre plus de risque dans la conduite de l'entreprise ;
- la prudence par rapport à des modes de rémunération dont le premier atout relève de la recherche d'une optimisation fiscale ;
- une politique de rémunération qui ne sert ni à « débaucher » des collaborateurs, ni à « emprisonner » des collaborateurs ; il n'est pas prévu d'accorder des « *welcome bonus* » ou autres primes assimilées, ni de sanctionner le collaborateur démissionnaire au travers de la composante variable. De même, la politique de rémunération ne prévoit pas le paiement d'un parachute doré ou de toute autre prime de départ au-delà de ce qui est, bien entendu, légalement prévu.

Toutefois si le Conseil d'administration entend appliquer rigoureusement ces principes, il se donne néanmoins la possibilité de les assouplir dans le cas où leur application stricte pourrait constituer un handicap au recrutement de profils intéressants et créer ainsi un désavantage compétitif.

Ces dérogations ne pourront cependant jamais entrer en opposition avec ces principes fondamentaux.

Il sera veillé à ce que la politique de rémunération ne traduise ni n'induisse des inégalités entre collaborateurs, notamment en raison de leur genre.

2 Composantes et poids relatifs

La rémunération comprend une composante mensuelle fixe, des avantages complémentaires, en nature ou non, et une composante variable sous la forme d'un intéressement aux résultats de l'entreprise. Bien entendu, le plafonnement légal ou réglementaire du poids de la composante variable par rapport à la composante fixe sera respecté.

Détermination de la composante mensuelle fixe

Le Comité de Direction établit et actualise une échelle de grades qui se veut simple :

- Grade A pour le Comité de Direction et assimilés ;
- Grade B pour les directeurs et assimilés ;
- Grade C pour les collaborateurs universitaires et assimilés ;
- Grade D pour les assistants et assimilés.

Au sein d'un même grade peuvent exister des sous-niveaux en fonction de l'expérience, de l'âge et des responsabilités des collaborateurs.

A chaque grade est attribué une tranche de rémunération basée sur le Salaire Social Minimum (SSM) valable au Grand-Duché de Luxembourg en fonction de la grille suivante :

- Grade A : 4 à 10 fois le SSM ;
- Grade B : 3 à 7 fois le SSM ;
- Grade C : 1.3 à 4 fois le SSM ;
- Grade D : 1 à 2 fois le SSM.

Il peut être dérogé à cette grille moyennant l'accord spécifique formel du CA.

Les rémunérations sont indexées selon les règles en vigueur au Grand-Duché de Luxembourg.

Le grade initial d'un nouveau collaborateur et les promotions sont décidées par le Comité de Direction. La possibilité de diminuer de grade, avec l'accord du collaborateur concerné, est explicitement prévue (principe de « démotion »).

Détermination de la part variable

La masse globale de la part variable globale est équivalente à 25% du bénéfice imposable de l'année écoulée ; la base de calcul est définie après la prise en compte de toute charge, y compris l'impôt sur la fortune, mais avant la constitution de la provision des 10% affectés à l'action philanthropique d'Orcadia AM.

La masse globale de la part variable est répartie entre les bénéficiaires sur la base de leur grade, et des éventuels sous-niveaux par grade. Les membres du Conseil d'Administration exerçant un rôle actif sont assimilés au rang du président du Comité de Direction. Un prorata pour le temps de travail au service d'Orcadia AM est appliqué.

En ce qui concerne les collaborateurs recrutés après le lancement d'Orcadia AM, ceux-ci pourront bénéficier d'une rémunération variable ou « bonus » correspondant aux pratiques de marché dont ces collaborateurs auraient bénéficié auprès d'un autre employeur. Le Conseil d'Administration pourra ainsi décider d'un montant discrétionnaire, qui peut amener le total des rémunérations variables, en ce compris ces « bonus », à excéder 25% du bénéfice imposable de l'exercice écoulé.

Dans le cadre de la fixation de la rémunération variable des collaborateurs les périodes de congés de maternité sont considérées comme des périodes prestées. Un congé de maternité n'est pas pénalisant pour la fixation de la rémunération variable des collaborateurs.

Il est entendu que ces rémunérations variables ne pourront jamais rémunérer une prise de risque ou un comportement non aligné avec les intérêts des clients.

Autres formes de rémunération et avantages en nature

Orcadia AM entend mettre en œuvre une politique de rémunération simple et transparente, sans multiplication des avantages en nature et sans obsession pour l'optimisation fiscale. Parmi les autres formes de rémunération et avantages en nature, les principes suivants sont acquis :

- Mise à disposition de voitures de société pour certains collaborateurs avec une incitation financière à privilégier les voitures hybrides ou électriques ;
- Mise en place d'un système de retraite complémentaire.

Temps de travail

Les règles ci-dessus valent pour des équivalents temps-plein. Il est tenu compte du travail à temps partiel dans la détermination de la composante fixe et de la composante variable de la rémunération. Celle-ci pourra en outre être proratisée en cas d'absence temporaire ou en cas de diminution du temps de travail effectivement presté.

Liquidation de la composante variable

En cas de détérioration sensible des perspectives bénéficiaires de l'entreprise entre la fin d'année fiscale et la détermination finale de la part variable des collaborateurs (premier semestre de l'année suivante), le Conseil d'Administration peut décider de surseoir de manière totale ou partielle à la liquidation de la composante variable. Il doit justifier cette décision auprès des bénéficiaires concernés. En cas de report partiel, le report suit l'ordre déclinant des grades, sans différenciation individuelle. La décision de report est sans recours dans le chef des bénéficiaires.

En cas de report, le paiement est différé, sans intérêt, jusqu'au moment où le Conseil d'Administration le décide.

Prise en compte du respect des règles

Tout en refusant le principe d'une individualisation de la rémunération variable, Orcadia AM accorde au Comité de Direction la faculté de réduire, éventuellement intégralement, la composante variable de la rémunération pour chaque collaborateur distinctement en cas de faute grave, en cas d'insuffisance d'esprit collégial ou entrepreneurial, ainsi qu'en cas d'insatisfaction en matière de respect des règles et procédures internes, de conformité aux systèmes et aux mécanismes de contrôle de l'entreprise ainsi que de conformité aux normes régissant les relations avec les clients et les investisseurs potentiels. Un comportement dans le cadre professionnel contraire aux ambitions sociétales d'Orcadia AM peut également justifier une telle réduction de la rémunération variable. Au cas où elle serait mise en œuvre, la réduction fait l'objet d'une information argumentée auprès du collaborateur.

Cette faculté laissée au Comité de Direction de réduire la composante variable s'applique à tous les cas de manquement aux règles d'organisation interne, et notamment de gestion des portefeuilles des clients. Ainsi en irait-il en cas de déviation non marginale dans la composition des portefeuilles des clients par rapport aux portefeuilles modèles sans autorisation explicite.

3 Transparence et Divulgateion

Transparence envers le personnel

Les membres du personnel sont informés des principes généraux gouvernant la politique de rémunération qui s'appliquent à eux.

Ils sont informés du fait que la composante variable de la rémunération peut être diminuée en cas de respect insatisfaisant des règles.

Transparence externe

Orcadia AM communique sur les principes relatifs à sa politique de rémunération via son site internet.

4 Gouvernance en matière de rémunération

En vertu de la Circulaire CSSF 20/758 il revient au Conseil d'Administration de réexaminer la politique de rémunération chaque année, de veiller à son adaptation sans délai aux évolutions légales et réglementaires et, au surcroît, de la faire évoluer.

Le Conseil d'Administration fixe la rémunération des membres des organes d'administration et de direction. La rémunération des administrateurs indépendants ne comporte pas de composante variable, liée aux résultats de l'entreprise. Elle peut être différenciée entre eux pour tenir compte de facteurs tels que le temps consacré à la fonction et les responsabilités respectives.

Si la réglementation le demande, les personnes en charge des fonctions de contrôle, c'est-à-dire la gestion des risques, le contrôle interne, la fonction compliance et les fonctions similaires ainsi que des ressources humaines, seront bien entendu associées à l'évaluation et à l'évolution de la politique de rémunération.

5 Politique de rémunération et critères ESG

Orcadia a intégré des critères ESG clairs et explicites dans son offre de gestion, qu'elle soit discrétionnaire ou sous forme de sicav, et dans son organisation interne.

L'ambition sociétale poursuivie par Orcadia AM se manifeste, notamment, par le fait d'allouer de façon structurelle une partie significative de ses résultats annuels à ses collaborateurs (voir section 2) et à l'action philanthropique.

La politique salariale entend promouvoir la cohésion et la collaboration, avec l'absence de bonus lié aux performances commerciales de court terme des collaborateurs individuellement. L'appréciation de l'effort et l'impact ESG est collectif au sein de l'entreprise. Il se traduit globalement et non de façon individualisée.

Comme indiqué au point 2, un comportement dans le cadre professionnel contraire aux ambitions sociétales d'Orcadia AM peut également justifier une réduction, partielle, voire intégrale, de la rémunération variable.

6 Sanctions et escalade

En cas de manquement, erreur, faute ou non-respect de règles légales ou internes à l'entreprise le collaborateur peut faire l'objet des sanctions suivantes en fonction de la gravité du souci constaté :

- Simple remontrance et rappel à l'ordre
- Blâme
- Licenciement pour faute grave. La faute grave est définie comme « une faute qui rend le maintien des relations de travail définitivement et immédiatement impossibles ». La notion de responsabilité du collaborateur dans la survenance de la faute devra être démontrée par l'employeur.

La notification de l'un des trois éléments ci-dessus devra respecter les délais légaux régissant cette matière.

Pour les collaborateurs ne faisant pas partie de la Direction Autorisée : le Comité de Direction est souverain dans la gestion des incidents et de la suite à donner en respect de la procédure d'escalade décrite.

Pour les membres de la Direction Autorisée : le Conseil d'Administration est en charge de la gestion des incidents, de l'application de la procédure d'escalade décrite et des mesures complémentaires éventuelles nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise.

7 Revue par le réviseur d'entreprises

Le réviseur d'entreprises d'Orcadia AM fera rapport au Conseil d'Administration ou au comité d'audit des faiblesses matérielles constatées lors de l'examen de la mise en œuvre de la politique de rémunération. A cette fin, le compte rendu analytique à établir par le réviseur d'entreprises en vertu de la circulaire CSSF 03/113 doit contenir une appréciation des règles établies en vertu de la circulaire CSSF 10/437 et de leur application.

8 Communication de la politique

La présente politique de rémunération est disponible via notre site internet.