

CAPFI DELEN

ASSET MANAGEMENT

Société de gestion d'OPC
JAN VAN RIJSWIJCKLAAN 184
Téléphone 03/260.98.30
Delen Private Bank 678-2209237-83

société anonyme
2020 ANVERS
Fax 03/257.38.73
Numéro d'entreprise 0 422 682 151

Confidentiel
Exclusivement destiné à un usage interne

Politique de rémunération
Capfi Delen Asset Management sa
'Cadelam'

Approuvé par le conseil d'administration le 15/06/2023

1. Introduction

La loi du 24 avril 2014 relative au statut et au contrôle des établissements de crédit fixe les règles applicables aux politiques de rémunération des institutions financières.

Sur la base de ce texte, des directives européennes et de la réglementation belge en la matière, Delen Private Bank a réexaminé sa politique de rémunération, après quoi le conseil d'administration de la Banque, sur avis du comité des rémunérations, a approuvé une version amendée de sa politique de rémunération.

La politique de rémunération de Cadelam s'en inspire largement ; elle tient également compte de l'Annexe II de la directive 2011/61/UE, ainsi que de la législation et de la réglementation applicable aux gestionnaires de FIA et d'OPC.

Ce texte énonce la politique qui s'applique (i) aux administrateurs non exécutifs, (ii) aux membres du comité de direction et (iii) aux membres du personnel de Cadelam. Il distingue systématiquement la rémunération fixe, la rémunération variable (à savoir la rémunération variable, contractuelle ou extracontractuelle, liée aux bénéfices de Cadelam) et les bonus de performance (à savoir une rémunération variable extracontractuelle, liée aux performances individuelles).

2. Champ d'application de la politique de rémunération

Dans la politique de rémunération de la Banque, certaines personnes sont désignées sous le vocable Identified Staff. Par comparaison à la rémunération d'autres membres du personnel, celle d'un membre de l'Identified Staff est soumise à des règles supplémentaires.

Par analogie avec la politique menée par la Banque, Cadelam considère les membres du comité de direction comme Identified Staff.

Pour les autres catégories d'Identified Staff :

- les membres de la direction générale participant à la gestion journalière : pas d'application
- les responsables des fonctions de contrôle et business units essentielles de l'institution : les fonctions Risque et Audit sont assumées par un membre du comité de direction et par les business units non essentielles ;
- les autres risk takers : pas d'application ; et
- les autres high earners : pas d'application.

3. Principes généraux

Pour sa politique de rémunération, Cadelam s'inspire largement des principes de la politique de rémunération de Delen Private Bank. Le mode de rémunération choisi par Cadelam est cohérent avec son **énoncé de mission** (*mission statement*). Celui-ci se présente comme suit :

Cadelam est une société de gestion d'Organismes de placement collectif (OPC), entités dont elle assure la gestion administrative et financière.

CADELAM ne se considère pas seulement comme une entreprise, mais aussi comme une équipe de gestion passionnée, qui met au premier plan le savoir-faire, l'expérience et l'engagement personnel. En effet, la protection et le développement à long terme d'un patrimoine requièrent une approche globale. Notre équipe réunit en son sein des connaissances approfondies et une grande expérience dans différents domaines : finance, comptabilité, droit et fiscalité.

Nous nous sommes fixé pour but de répondre aussi efficacement que possible à vos attentes en vous offrant des solutions et des résultats concrets. C'est pourquoi nous tentons de proposer à chaque client la solution la plus adaptée à son cas. Cela nous amène souvent à proposer des approches innovantes ; en même temps, nous veillons à une maîtrise optimale des risques.

Cadelam est une équipe de gestion qui garantit continuité, fiabilité, expertise en indépendance.

La politique de rémunération de Cadelam met elle aussi l'accent sur une relation à long terme. Pour Cadelam, il est essentiel d'offrir aux OPC les services d'une équipe de gestion expérimentée, que l'époque soit haussière ou baissière. Cadelam tente de pratiquer une rémunération suffisamment élevée pour fidéliser les membres de son personnel.

En outre, Cadelam adopte une approche de gestion conservatrice. Ainsi, la société veille à ne pas lier les rémunérations au rendement des portefeuilles (afin d'éviter tout comportement favorisant la prise de risques exagérés).

Société de gestion d'OPC

Cette philosophie s'applique également aux fonctions non commerciales. Ici aussi, l'objectif de fidélisation du personnel est primordial.

Enfin, en élaborant sa politique de rémunération, Cadelam a veillé à la structurer de manière à éviter tout **conflit d'intérêts**. Ainsi, la rémunération n'est en aucun cas liée au rendement des portefeuilles ou à la rentabilité qu'atteint un gestionnaire avec ses OPC. Les rémunérations des personnes chargées de fonctions de contrôle, elles non plus, ne sont pas liées aux résultats des activités qu'elles contrôlent.

Le conseil d'administration de Cadelam a élaboré sa politique de rémunération en s'inspirant de celle de la Banque et en fonction de ses activités actuelles. Cadelam adaptera cette politique en cas de modifications importantes de ses activités.

4. Mise en œuvre concrète de ces principes

Compte tenu de ces principes, Cadelam a ébauché sa politique de rémunération comme suit :

(i) Les administrateurs non exécutifs

En principe, les membres non exécutifs du conseil d'administration de Cadelam ne perçoivent pas de rémunération.

Il est possible de déroger à cette règle moyennant l'approbation de l'assemblée générale. Cette rémunération doit toujours satisfaire aux principes suivants :

- n'avoir aucun lien avec le bénéfice de Cadelam, mais bien avec la disponibilité et des responsabilités de la personne concernée ;
- dépendre du nombre de réunions auxquelles celle-ci assiste.

Les administrateurs exécutifs ne perçoivent aucune rémunération au titre de leur mandat d'administrateur, mais uniquement au titre de leur mandat de membre du comité de direction.

(ii) Identified Staff : les membres du comité de direction

a. Généralités

Tous les membres du comité de direction perçoivent une rémunération fixe. Pour certains d'entre eux, cette rémunération fixe est complétée d'une rémunération variable limitée.

Ces rémunérations sont régies par un certain nombre de principes.

b. Volet fixe

Tous les membres du comité de direction perçoivent une rémunération fixe d'un montant suffisant, déterminé par les administrateurs non exécutifs. Les augmentations de rémunération sont également accordées par les administrateurs non exécutifs, d'après les mérites personnels, toujours en fonction des principes généraux décrits au *point 3 Principes généraux* du présent document.

Volet variable

c. Rémunération variable/Plan d'attribution d'options

Les membres de la direction peuvent percevoir une rémunération variable basée sur leurs performances personnelles et sur les résultats de la Banque et de Cadelam. Cadelam, tout comme la Banque, ne compte qu'une seule business unit. En d'autres termes, pour calculer la rémunération variable, il n'y a pas lieu de considérer le bénéfice par pôle d'activité vu qu'il n'en existe qu'un seul. La Banque est considérée comme une petite institution non complexe au sens de la CRD V. Dès lors, la rémunération variable n'est soumise ni à l'obligation de paiement différé ni à l'obligation de règlement en instruments financiers à hauteur de 50 %.

La rémunération variable est versée sous forme d'options. Les membres de la direction peuvent, à l'instar des autres membres du personnel, participer au plan d'attribution d'options de la Banque. Dans ce cas, c'est le conseil d'administration qui détermine le nombre d'options susceptibles d'être attribuées à chaque membre de la direction concerné. Le plan et les conditions d'attribution des options sont identiquement les mêmes pour les membres du personnel et de la direction. Les options sont attribuées sous la forme d'un montant fixe et non sous la forme d'un nombre fixe d'instruments. Autrement dit, le nombre d'instruments varie annuellement et leur contre-valeur évolue.

Les membres de la direction concernés s'engagent à rembourser à la Banque, à première demande, la rémunération variable perçue (1) si et dans la mesure où le calcul de celle-ci repose sur des informations financières incorrectes et (2) dans les cas prévus par la législation en vigueur.

d. Indemnités de licenciement

Le droit belge définit la notion d'« indemnité de départ » comme toute forme de rémunération ou de compensation attribuée à une personne qualifiée de « identified staff » au moment de son départ, indépendamment du moment et de la base volontaire ou pas du départ.

En cas de résiliation anticipée du mandat d'un membre de la direction, le conseil d'administration peut décider, sur avis du Comité des rémunérations, de verser une indemnité de départ qui sera également considérée comme une indemnité de licenciement, si la fin du mandat est indépendante de la volonté du membre concerné.

Les indemnités de départ versées sont considérées comme une forme de rémunération variable et, à ce titre, sont soumises aux dispositions des articles 1 à 8 de l'Annexe II de la loi bancaire. Ces

montants sont donc notamment soumis au pourcentage maximum visé à l'article 1 & 2 de l'Annexe II, à l'obligation de payer une part du montant sous la forme d'instruments financiers et à l'obligation de reporter le paiement d'une part du montant. Toutefois, la Banque peut recourir à la règle de proportionnalité pour ce qui est du report de paiement et du versement en instruments, auquel cas ces obligations ne s'appliquent pas.

e. Politique de pension

Il n'existe pas de politique de pension spécifique pour les membres de la direction.

(iii) Les autres membres du personnel de Cadelam

a. Volet fixe

Les collaborateurs de Cadelam perçoivent une rémunération fixe déterminée d'après leur expérience, leurs compétences et la fonction qu'ils occupent chez Cadelam.

Cadelam veille à proposer une rémunération fixe suffisamment élevée pour fidéliser son personnel. En principe, aucune rémunération variable n'est attribuée aux collaborateurs ; dès lors, la rémunération fixe est l'unique rémunération qu'ils perçoivent (à l'exception des options prévues dans le plan d'attribution d'options).

Le conseil d'administration examine chaque année d'éventuelles augmentations de rémunération, sur proposition du département des ressources humaines. Elles sont attribuées en fonction des réalisations et de la performance concrètes des collaborateurs concernés. Cadelam n'accorde pas d'augmentation automatique des rémunérations en fonction de l'ancienneté.

b. Volet variable - Plan d'attribution d'options

Principe

Comme indiqué ci-dessus, les rémunérations ne sont pas liées à la réalisation de certains objectifs ou à l'obtention de certains revenus pour Cadelam ou pour l'un de ses secteurs. Dès lors, aucune rémunération variable n'est versée aux membres du personnel.

Plan d'attribution d'options

Chaque membre du personnel engagé à durée indéterminée peut participer au même plan d'attribution d'options que celui auquel ont accès les collaborateurs de Delen Private Bank. Sur proposition du conseil d'administration, le comité ad hoc visé dans le plan d'attribution d'options fixe chaque année le nombre d'options qu'un collaborateur déterminé peut souscrire d'après ses mérites personnels, son expérience et sa fonction au sein de Cadelam.

c. Indemnités contractuelles de licenciement

Cadelam n'accorde aucune indemnité contractuelle de licenciement aux membres du personnel.

d. Politique de pension

Chaque membre du personnel engagé à durée indéterminée bénéficie d'une assurance groupe.

f. Publication de la présente politique de rémunération

Compte tenu de la taille de Cadelam, de son effectif limité, des contacts directs qu'entretiennent le personnel et la direction, ainsi que du processus permanent d'évaluation qui en résulte, Cadelam n'organise pas d'entretiens d'évaluation pour le personnel, compte tenu du suivi informel et continu des performances réalisé pendant l'année.

Par ailleurs, en principe, Cadelam n'attribue pas de bonus lié à la performance ; il n'y a donc pas lieu de déterminer de critères donnant lieu au versement de bonus de performance.

g. Contrôle

Les dirigeants effectifs évalueront chaque année l'application de la politique de rémunération des collaborateurs dans leur rapport de gestion. Ils bénéficieront de l'assistance de la Banque.

Rédaction et dernière adaptation

Version	Auteur	Date	Objet
1.0	Chris Bruynseels	Février 2010	Version initiale
2.0	Chris Bruynseels	Avril 2011	Projet
3.0	Chris Bruynseels	Juin 2015	Ajout : techniques de couverture
4.0	Chris Bruynseels	Juin 2017	update
5.0	Nathalie Dayekh	Avril 2018	Modifications à la demande de la BNB
6.0	Legal DPB	Mars 2023	Modifications en vue d'un alignement avec la politique de Delen Private Bank (CRD V)

Dernière évaluation et approbation par la direction

Version	Qui ?	Date	Objectif
1.0	CA	4 mars 2010	Approbation version 1.0
2.0	CA	28 novembre 2011	Approbation version 2.0
3.0	CA	21 novembre 2013	Approbation version 3.0
4.0	CA	15 juin 2017	Approbation version 4.0
5.0	CA	20 juin 2018	Approbation version 2018.06
6.0	CA	15 juin 2023	Approbation version 6.0