Politique de rémunération

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

1 Philosophie générale

Conformément à l'article 37.1 de la LSF et en application de la circulaire 10/437 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 cette politique de rémunération, il se donne néanmoins la possibilité d'y déroger mais uniquement envers des collaborateurs qui ont été ou seront recrutés sur le marché après le lancement d'Orcadia et

non pas envers les collaborateurs qui ont rejoint Orcadia dès le départ, en adhérant pleinement aux principes du partenariat.

Ces exceptions sont justifiées par le fait que l'application stricte de nos principes pourrait constituer un handicap au recrutement de profils intéressants et créer ainsi un désavantage compétitif.

Ces dérogations ne pourront jamais entrer en conflit avec nos principes fondamentaux.

Il sera veillé à ce que la politique de rémunération ne traduise ni n'induise 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.

Chaque grade peut éventuellement contenir plusieurs sous-niveaux. A chacun de ces grades est associée une fourchette de rémunération fixe jugée adéquate, et revue régulièrement par le Conseil d'Administration. La fixation du salaire est donc contrainte par le grade de l'employé.

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

La 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 »).

En ce qui concerne les collaborateurs recrutés après le lancement d'Orcadia, ceux-ci pourront bénéficier au début d'un salaire qui sort de la fourchette correspondant au grade de la personne afin, le plus souvent, d'être proche ou égal au dernier salaire chez l'employeur précédent.

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. En cas d'embauche en cours d'année, une éventuelle rémunération variable ne fera pas l'objet d'une proratisation.

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.

A terme, ces « bonus » seront intégrés dans le système de rémunération variable articulé sur la base des grades, et éventuellement des sous-niveaux, et donc dans l'enveloppe globale des rémunérations variables équivalent à 25% du bénéfice imposable de l'exercice écoulé.

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.

Les congés de maternité sont assimilés à du temps de travail à raison de 4 mois par accouchement. Ils donnent donc lieu à une indemnité correspondant à l'écart entre le salaire brut non perçu et l'allocation versée au titre de congé de maternité et à une proratisation de la rémunération variable.

En cas de fin de contrat en cours d'exercice, en ce compris en cas de démission, mais hormis le cas de la faute grave, la composante variable est proratisée en fonction du temps de travail jusqu'au moment de la date de la notification de la fin du contrat.

Liquidation de la composante variable

Les règles légales qui s'appliquent à Orcadia AM en matière d'étalement dans le temps de la liquidation des rémunérations variables seront bien entendu respectées.

La composante variable est payée en juin.

En cas de détérioration sensible des perspectives bénéficiaires de l'entreprise, le Conseil d'Administration peut décider, avant le 31 mai, 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 Divulgation

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, a priori déterminée par leur seul grade, peut être diminuée en cas de respect insatisfaisant des règles.

Transparence externe

Orcadia AM communique sur les principes relatifs à sa politique de rémunération.

L'information peut être demandée auprès du siège de l'entreprise.

En cas de recours à des consultants externes pour modifier la politique de rémunération, leur nom et leur rôle sont rendus publics.

4 Gouvernance en matière de rémunération

Il revient au Conseil d'Administration de réexaminer la politique de rémunération, de veiller à son adaptation sans délai aux évolutions légales et réglementaires et, au surcroît, de la faire évoluer.

Le Conseil d'Administration créera, à un terme indéfini, en fonction du développement de l'activité et de la croissance du nombre d'employés, un comité des rémunérations.

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.

La mise en œuvre de la politique de rémunération est soumise annuellement à un examen interne, centralisé et indépendant par les fonctions de contrôle, pour en vérifier la conformité aux politiques et procédures définies par le Conseil d'Administration. Les fonctions de contrôle font rapport des résultats de cet examen au Conseil d'Administration. Une copie desdits rapports est tenue à la disposition de la CSSF.

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 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.

7 Communication de la politique de rémunération à la CSSF

La présente politique de rémunération a été communiquée à la CSSF. Il en sera de même de toute modification.

La version originale de la présente politique date du 19 avril 2017. Première mise à jour approuvée le 27 février 2019 par le Conseil d'Administration d'Orcadia AM, deuxième mise à jour approuvée par le Conseil d'administration du 23 décembre 2019, troisième mise à jour approuvée par le Conseil d'Administration du 29 septembre 2023.