



# POLITIQUE DE REMUNERATION

# SOMMAIRE

## Table des matières

1. PRÉAMBULE .....	3
2. SUIVI DES MODIFICATIONS.....	3
3. RESPECT ET APPLICATION DE LA POLITIQUE .....	5
4. OBJECTIFS .....	5
5. PERIMETRE et CHAMP D'APPLICATION .....	5
6. GOUVERNANCE relative à la POLITIQUE DE REMUNERATION .....	7
7. REMUNERATIONS .....	7
8. PROCESSUS D'ÉVALUATION.....	10
9. PUBLICATION .....	10
10. REFERENCES.....	11

## 1. PRÉAMBULE

DIVERSIFIED ASSET MANAGEMENT S.A. (ci-après “DAM” ou la « Société ») est une société de droit luxembourgeois agréée et surveillée par la Commission de Surveillance du Secteur Financier (ci-après “CSSF”).

Conformément aux dispositions des articles 24, 24-1, 24-2, 24-3 et 28-6 de la Loi modifiée du 5 avril 1993 relative au secteur financier, DAM dispose au titre de son activité principale des agréments suivants, en sa qualité de PSF entreprise d’investissement :

1. Conseiller en investissement,
2. Commissionnaire,
3. Courtier en instruments financiers,
4. Gérant de fortunes.

DAM est par ailleurs autorisée à prêter les services et activités d’investissement suivants :

1. Réception et transmission d’ordres portant sur un ou plusieurs instruments financiers,
2. Exécution d’ordres pour le compte de clients,
3. Gestion discrétionnaire,
4. Conseil en investissement.

De plus, DAM est autorisée à prêter divers services auxiliaires, comme par exemple la conservation et l’administration d’instruments financiers pour le compte de clients, y compris la garde et les services connexes (tels que la gestion de trésorerie/de garanties).

Enfin, DAM est autorisée à exercer l’activité de Family Office en vertu de la Loi du 21 décembre 2012 relative à ladite activité.

Faisant partie de la catégorie « CRR » (Capital Requirements Regulation) des entreprises d’investissements (classe 1), la politique de rémunération (ci-après « la Politique ») de DAM est rédigée conformément à la Directive 2013/36/EU (la CRDIV) modifiant les directives 2010/76/EU, 2006/48/CE et 2006/49/CE<sup>1</sup> en ce qui concerne les exigences de la surveillance prudentielle des politiques de rémunération. DAM est soumise à la surveillance prudentielle de la CSSF. Cette politique de rémunération a été rédigée en vue de promouvoir une gestion saine et efficace des risques. Elle vise à énoncer les grands principes à respecter en matière de rémunération et est d’application depuis le 1er janvier 2012.

## 2. SUIVI DES MODIFICATIONS

Révision N°	Date de la modification	Auteur de la modification	Nature de la modification
1.0	01/09/2015	Olivier CONRARD	Création
1.1	15/05/2016	Olivier CONRARD	Modification dénomination sociale
2.0	23/12/2020	Olivier CONRARD	Mis à jour de la politique
2.1	22/06/2021	Olivier CONRARD	Mis à jour 6.1 Reco Audit interne

<sup>1</sup> Les autres références légales et réglementaires sont reprises au point 10 ci-dessous.

**DATE DE VALIDATION PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION – V2.1:**

<b>Nom: Salvo ANDRONICO</b>	<b>Nom: Olivier CONRARD</b>
<b>Fonction: Administrateur-délégué</b>	<b>Fonction: Administrateur-délégué</b>
<b>Visa:</b>	<b>Visa:</b>

### 3. RESPECT ET APPLICATION DE LA POLITIQUE

Cette politique doit être respectée par l'ensemble des employés et membres de la gouvernance de DAM. Elle doit être revue au moins une fois par an ou plus fréquemment si nécessaire en cas de changement significatif. Une preuve de la revue et de tout changement doit être conservée par le Compliance Officer.

### 4. OBJECTIFS

La présente Politique a pour objet de définir les principes de rémunération en vigueur au sein de la Société. Les principes et règles détaillés dans la Politique ont été définis par le Conseil d'Administration de la Banque et reflètent les principes et valeurs de DAM. La politique de rémunération de la Société est un élément clef dans la mise en œuvre de la stratégie de l'entreprise. Elle cible des niveaux de rémunération compétitifs vis-à-vis de ses marchés de référence et est structurée de façon à favoriser l'engagement de ses collaborateurs sur le long terme, tout en assurant une gestion adaptée des risques et de la conformité. Elle reflète la performance individuelle et collective de ses métiers et des collaborateurs. Les principes de la Politique ont été élaborés avec les fonctions de contrôle de la Société et entérinés par le Conseil d'Administration de la Société. Ils s'inscrivent dans le cadre des principes généraux définis par DAM en matière de rémunération.

Elle fait l'objet d'une approbation par le Conseil d'Administration de la Société.

La Politique de Rémunération de DAM promeut les objectifs suivants :

- Elle vise l'alignement de la gouvernance d'entreprise et la création de valeur durable pour les clients de la Société et la Société ;
- Elle favorise une gestion saine des risques et une exposition aux risques adaptée et effective, de même qu'elle n'encourage pas une prise de risques incompatible avec le profil de risque de la Société elle-même et la protection des intérêts de ses clients ;
- Elle encourage des comportements, des prises de décision et des objectifs de résultat conformes aux objectifs long terme de la Société ;
- Elle encourage l'engagement et la performance (éventuelle rémunération variable) des employés, des cadres et des dirigeants de la Société dans le respect des objectifs précités ;

La Politique de Rémunération inclut des mesures pour éviter les conflits d'intérêts (voir la politique dédiée en la matière), pour assurer la conformité avec les règles de conduite de MiFID, et elle est en ligne avec la stratégie, les objectifs, les valeurs et les intérêts à long terme de la Société.

Le Conseil d'Administration et la Direction de la Société sont ensemble tenus de définir et de mettre en œuvre une Politique de Rémunération visant à mettre en œuvre des incitations adéquates et efficaces pour le personnel.

### 5. PERIMETRE et CHAMP D'APPLICATION

#### 5.1 Personnel et Population régulée

Conformément à l'article 38-5 de la loi sur le secteur financier du 5 avril 1993 telle qu'amendée, DAM définit et met en œuvre sa politique de rémunération, y compris les salaires et les prestations de pension discrétionnaires, applicable à ses catégories de personnel incluant la Direction Autorisée, les preneurs de risques et les personnes exerçant une fonction de contrôle, ainsi que tout salarié qui, au vu de ses revenus globaux, se trouve dans la même tranche de rémunération que la direction autorisée et les

preneurs de risques, dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur leur profil de risque, en s'assurant de respecter les principes applicables énoncés audit article et en les adaptant à sa taille et à son organisation interne ainsi qu'à la nature, à l'échelle et à la complexité de ses activités

La Politique de Rémunération concerne la rémunération de tout le personnel de la Société mais précise les éléments applicables au personnel composant la population régulée de DAM tel que décrit ci-avant. Plus concrètement, cette population est constituée de la Direction Autorisée, des preneurs de risques (désignant les employés de la Société dont l'activité professionnelle a une incidence matérielle sur le profil de risque de DAM) ainsi que les responsables de fonctions de contrôle (responsable de l'audit interne, responsable de la fonction Compliance et responsable de la fonction de gestion des risques).

La Société a identifié comme preneurs de risque matériel les personnes suivantes :

- Les 2 membres de la Direction Autorisée.
- Les responsables de la fonction de contrôle interne. La fonction d'audit interne étant déléguée à un prestataire de services externe, seuls les responsables de la fonction de compliance et de la fonction de gestion des risques rentrent dans cette dernière catégorie de population régulée.

La Société ne possédant pas d'établissement lié, filiale, succursale, la population régulée se limite aux membres listés ci-dessus attachés au seul et unique établissement luxembourgeois.

Les membres du Conseil d'Administration de DAM sont par ailleurs exclus du champ et des règles relatives à la présente politique de rémunération dans la mesure où ses membres ne perçoivent pas de rémunération autre que celle attaché à leurs fonctions relatives à leur statut d'employé ou de membre de Direction. Les autres membres du Conseil d'Administration perçoivent ou peuvent percevoir une rémunération forfaitaire par nature non liée à la performance de la Société.

L'identification de la population régulée de la Société est menée sur base annuelle par le comité de direction qui définit cette population régulée et la soumet au Conseil d'Administration pour son approbation.

## 5.2 Principe de proportionnalité

Dans le but d'aligner la politique de rémunération avec le profil de risque individuel, l'appétit du risque, la stratégie et la taille de la Société, le principe de proportionnalité suivant la circulaire CSSF 11/505 est applicable.

Compte tenu des activités exercées par DAM, de leur volume et de leur complexité, DAM a décidé d'appliquer la neutralisation de certaines exigences en matière de politiques de rémunération.

Ces exigences sont celles relatives à/au :

- l'octroi d'une partie de la rémunération variable sous forme d'instruments financiers ;
- la politique de rétention ;
- report sur minimum 3 ans d'une partie de la rémunération variable ;
- l'ajustement ex-post aux risques ;
- la création d'un Comité de Rémunération.

L'adoption et le maintien de l'application du principe de proportionnalité sont discutés et entérinés par les organes de gouvernance idoines tel que précisé dans la section 6 suivante.

---

<sup>2</sup> Compte tenu de la taille et de la complexité des activités de la Société, le processus d'identification est simplifié et est matérialisé annuellement dans un procès-verbal de comité de direction et son pendant par le Conseil d'Administration.

## 6. GOUVERNANCE relative à la POLITIQUE DE REMUNERATION

### 6.1 Rôle du Conseil d'Administration

Le Conseil d'Administration de la Société remplit les missions suivantes, il :

- établit les principes généraux gouvernant la politique de rémunération de DAM ;
- approuve les procédures et modalités pratiques qui régissent la politique de rémunération (telles que proposées par le Comité de direction) ;
- évalue les performances de la Direction de DAM ;
- définit annuellement sur base des performances de DAM le montant de l'enveloppe attribuable aux rémunérations variables des employés de DAM ;
- approuve et supervise la rémunération fixe et variable des membres de la Direction Autorisée et des responsables des fonctions compliance et gestion des risques.

### 6.2 Rôle du Comité de Direction

Le comité de Direction reprend à sa charge les attributions du Comité de Rémunération, à savoir, il :

- propose au Conseil d'Administration de DAM une politique de rémunération qui est alignée avec la stratégie à long terme de DAM, ses objectifs commerciaux, son appétence aux risques.
- conseille le Conseil d'Administration de la Société sur la politique régissant la rémunération, et notamment les critères de détermination, la structure et le total de cette rémunération, pour le Conseil d'administration, le Comité de Direction, les fonctions de contrôle interne, les membres de la Direction selon l'application de la définition de preneurs de risque matériel (cf. point 5.1 plus haut).
- informe les personnes concernées de la politique de rémunération arrêtée par le Conseil d'Administration ;
- surveille sa mise en œuvre selon le principe des « 4 yeux » ;
- établit les procédures et modalités pratiques de son application ;
- procède à des évaluations annuelles des employés de la Société ;
- détermine et approuve les rémunérations fixes des employés.

### 6.3 Rôle des fonctions de Contrôle interne

Conformément aux exigences des circulaires CSSF, les fonctions de Contrôle (Compliance, Risk Management, Audit interne) effectueront annuellement un contrôle interne de la mise en œuvre de la politique générale des rémunérations. Les fonctions de contrôle interne s'organisent et coopèrent pour organiser le contrôle et la supervision de la présente politique de rémunération.

Les résultats de ces contrôles seront consignés dans le rapport annuel des fonctions de contrôle qui sera présenté au Conseil d'Administration pour approbation. Une copie de ce(s) rapport(s) est (sont) transmise à la CSSF.

## 7. REMUNERATIONS

DAM est attentive au respect du principe de l'équilibre entre les portions fixe et variable de la rémunération globale de l'employé. La portion fixe garantit, à elle seule, un niveau de vie raisonnable dans le chef de chaque employé quelle que soit sa fonction, son niveau hiérarchique ou son ancienneté.

Chacune des composantes de la rémunération doivent être combinées pour assurer une enveloppe de rémunération appropriée et équilibrée qui reflète les départements, le rang des employés dans la Société, l'activité professionnelle ainsi que les pratiques courantes de la profession.

Les composantes de la rémunération sont les suivantes :

- Composante de rémunération fixe,
- Composante de rémunération variable (ou rémunération basée sur la performance)

Les composantes fixe et variable de la rémunération totale doivent être équilibrées et la part fixe de la rémunération doit représenter une proportion suffisamment importante de la rémunération totale pour permettre une politique de flexibilité totale sur la rémunération variable, y compris la possibilité de ne payer aucune composante de rémunération variable.

Conformément à l'application au principe de proportionnalité visé au point 5.2 ci-dessus, les politiques et les pratiques de rémunération de la Société ne sont jamais directement liées à la vente ou au versement d'instruments financiers spécifiques ou d'une catégorie spécifique d'instruments financiers. Ce choix respecte l'équilibre dans la composition des éléments de rémunération variable octroyés à ses employés considérant les volumes de rémunération variable considérés.

## 7.1 Rémunérations fixes

Le salaire fixe est perçu en espèces de manière périodique. La fixation initiale et l'évolution des salaires fixes s'inscrivent dans la politique de rémunération de la Société. La gestion saine des risques inhérente à une bonne politique de rémunération implique que la part fixe de celle-ci soit suffisamment élevée pour rémunérer les services professionnels rendus, conformément au niveau d'étude, aux responsabilités personnelles, au degré d'ancienneté, au niveau d'expérience et aux capacités, à l'expérience et au secteur d'activités de l'employé.

Le salaire fixe reflète donc le niveau de responsabilités assumées, l'évolution des compétences, les volumes et types d'actifs sous gestion, si applicable, et est régulièrement soumis à des analyses compétitives de marché. Il convient de noter que certains bénéfices additionnels (tels qu'une voiture de société, ...) reposent sur le niveau de responsabilités assumées et ne sont donc pas, si applicables, corrélés au résultat financier de l'individu.

## 7.2 Rémunérations variables

### Détermination

La rémunération variable des membres du personnel est déterminée de manière discrétionnaire par la Conseil d'Administration sur base de l'atteinte des objectifs tels qu'ils ont été mesurés par un supérieur hiérarchique ou la Direction Autorisée ultimement à l'issue de l'entretien individuel d'appréciation annuel.

Les objectifs principaux de la rémunération basée sur la performance sont de motiver et de récompenser les personnes qui participent à la création du chiffre d'affaires, qui gèrent les risques et/ou qui créent ou améliorent la valeur de l'investissement des actionnaires dans la Société.

Concomitamment, la rémunération variable doit être attribuée de manière à promouvoir une gestion saine des risques, qui n'incite pas à une prise excessive de risques et qui ne limite pas la capacité de la Société à renforcer son capital. De plus toute rémunération variable doit encourager les personnes appropriées à agir dans l'intérêt supérieur des clients de la Société.



La Société a décidé de ne pas retenir la possibilité de garantir une rémunération variable. Seuls les nouveaux employés peuvent exceptionnellement se voir attribuer une rémunération variable garantie prenant alors la forme d'un « welcome bonus » limité à l'année d'engagement avec DAM. La rémunération variable n'est par principe pas automatique et reste basée sur la performance et est donc fonction de la satisfaction de tous les objectifs (financiers et non-financiers), fixés en termes de performance. Par ailleurs, les éventuelles rémunérations variables ne constituent pas un droit acquis.

### **Paielement et conditions**

La décision concernant la partie variable de la rémunération est actée lors du dernier Conseil d'Administration de l'année et le paiement est effectué dans les jours qui suivent.

i. Le volume total des rémunérations variables ne pourra pas limiter la capacité de la Société à renforcer son assise financière ;

ii. Les rémunérations variables sont tributaires de la capacité financière de la Société à les verser et plus généralement de sa profitabilité et de sa solvabilité ;

iii. La rémunération variable ne peut pas dépasser le seuil de 100% de la rémunération fixe de la personne. Ce plafond peut être porté à 200%, avec l'accord majoritaire de l'assemblée des actionnaires et après information et explication fournies à la CSSF. La Société ne prévoit pas de recourir à ce ratio supérieur.

iv. Par ailleurs, la rémunération variable n'est payée qu'à la condition que le contrat du collaborateur ne soit pas résilié, que ce soit à son initiative ou à celle de l'employeur, à la date du paiement. Cette condition ne s'applique pas en cas de pension d'invalidité permanente, en cas d'accord amiable ou en cas de pension de retraite.

Dans les faits la Société ne verse pas systématiquement de rémunération variable à ses employés et le plafond de 100% ci-dessus n'étant jamais atteint, il n'est pas dans l'intention de la Société d'utiliser la règle dérogatoire visant à modifier ce dernier plafond.

### **Pensions**

DAM ne propose pas de plan de pension à ses employés.

## **7.3 Cas spécifiques**

### **Conseil d'Administration**

Les administrateurs ne bénéficient pas d'une rémunération variable rétribuant leurs activités de membre du Conseil d'Administration. Les administrateurs extérieurs, indépendants ou non peuvent percevoir une compensation financière forfaitaire pour leurs prestations. Ces rémunérations, conditionnées à la seule participation effective aux réunions du Conseil, ne sont dès lors pas soumises à la présente politique de rémunération.

### **Direction – preneurs de risques matériels**

Les Directeurs, quelles que soient les fonctions et les responsabilités assumées, reçoivent des rémunérations fixes et variables qui respectent les règles de la présente politique de rémunération.

## **Fonction de contrôle – preneurs de risques matériels**

Conformément à la réglementation, les employés exerçant des fonctions de contrôle sont indépendants des unités d'exploitation qu'ils supervisent, disposent des pouvoirs nécessaires et sont rémunérés en fonction de la réalisation des objectifs liés à leurs fonctions, indépendamment des performances des domaines d'activités qu'ils contrôlent.

## **8. PROCESSUS D'ÉVALUATION**

Conformément à l'article 38-6 de la loi sur le secteur financier, les rémunérations peuvent varier en fonction des performances. Le montant total est établi en combinant l'évaluation des performances des employés de DAM et des résultats globaux de la Société. Les évaluations de performance menées avec chacun des employés prennent en compte des critères financiers et non financiers. Sur base annuelle, le processus d'évaluation de la performance comprend les étapes suivantes.

### **8.1 Détermination des objectifs**

Ces objectifs découlent de la stratégie globale et comprennent à la fois des objectifs « business » et des objectifs « personnels », liés à la fonction et au statut. Ils sont fixés suite à l'entretien avec un membre du Comité de Direction, ils sont alors validés après discussion par l'employé et le membre de la Direction. Outre les objectifs « business », il est également important de définir, pendant cet entretien, les besoins de développement individuels.

### **8.2 Evaluation de la performance**

Les performances de l'employé sont appréciées de façon conjointe avec l'employé. La discussion a pour but également de dégager, le cas échéant, les pistes d'amélioration nécessaires. Les conclusions tirées de l'analyse de l'atteinte des objectifs et de la performance pourront servir de base à des propositions d'augmentation ou d'octroi de rémunération variable en complément de l'analyse du niveau d'atteinte des objectifs individuels formalisés sur les fiches annuelles d'objectifs. L'évaluation des performances s'inscrit dans un plan pluriannuel et porte sur les performances à long terme.

## **9. PUBLICATION**

DAM s'assure de porter à la connaissance de chacun des membres de son personnel les informations utiles relatives à la présente politique de rémunération ainsi que les critères quantitatifs et qualitatifs utilisés pour mesurer les performances au travers de supports dédiés.

Les collaborateurs identifiés comme appartenant à la population régulée c'est-à-dire comme preneur de risques matériels sont notifiés de leur statut.

Les pratiques de rémunération font l'objet d'une publication par les moyens appropriés basés sur les lignes directrices des Directives et Règlements européens en vigueur. Aussi DAM conformément à l'article 38-10 de la loi sur le secteur financier maintient sur son site internet les informations relatives à sa politique de rémunération.

## 10. REFERENCES

Loi du 5 avril 1993 sur le secteur financier telle que modifiée	Articles 38-5 à 38-11
Directive 2013/36/EU	concernant l'accès à l'activité des établissements de crédit et la surveillance prudentielle des établissements de crédit et des entreprises d'investissement, modifiant la directive 2002/87/CE et abrogeant les directives 2006/48/CE et 2006/49/CE EBA guidelines y relatives
Règlement (EU) No 604/2014	complétant la directive 2013/36/UE du Parlement européen et du Conseil par des normes techniques de réglementation en ce qui concerne les critères qualitatifs et quantitatifs appropriés permettant de recenser les catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque d'un établissement
Règlement (EU) No 575/2013	concernant les exigences prudentielles applicables aux établissements de crédit et aux entreprises d'investissement et modifiant le règlement (UE) n o 648/2012 (CRD IV)
Directive 2013/36/EU	concernant l'accès à l'activité des établissements de crédit et la surveillance prudentielle des établissements de crédit et des entreprises d'investissement, modifiant la directive 2002/87/CE et abrogeant les directives 2006/48/CE et 2006/49/CE
Circulaire CSSF 10/437	Lignes directrices concernant les politiques de rémunération dans le secteur financier
Circulaire CSSF 10/497	Modifications de la circulaire CSSF 07/290 telle qu'amendée portant Définition de ratios de fonds propres en application de l'article 56 de la loi modifiée du 5 avril 1993 relative au secteur financier
Circulaire CSSF 11/505	Précisions relatives à l'application du principe de proportionnalité lors de l'établissement et de la mise en œuvre de politiques de rémunération compatibles avec une gestion des risques saine et efficace tel que retenu par les circulaires CSSF 10/496 et CSSF 10/497 (les « circulaires CRD III »), portant transposition de la directive 2010/76/UE du Parlement européen et du Conseil du 24 novembre 2010 modifiant les directives 2006/48/CE et 2006/49/CE en ce qui concerne les exigences de fonds propres pour le portefeuille de négociation et pour les re-titrisations, et la surveillance prudentielle des politiques de rémunération (la « CRD III »)
Circulaire CSSF 14/585	Transposition des orientations de l'Autorité Européenne des Marchés Financiers (AEMF / ESMA) concernant les politiques et pratiques de rémunération (Directive MIF) - Ajout d'une annexe V à la circulaire CSSF 07/307

Circulaire CSSF 14/594	Transposition des orientations de l'ABE concernant le taux d'actualisation notionnel applicable à la rémunération variable.
Circulaire CSSF 15/622	Procédure de notification d'un ratio supérieur applicable à la politique de rémunération selon l'article 94, paragraphe 1, point g)(ii) de la directive 2013/36/UE (la « directive CRD IV ») suite à sa transposition en droit luxembourgeois par l'article 19, 7 <sup>e</sup> , point g) de la loi du 23 juillet 2015 (la « Loi »)