

Politique de rémunération

Contenu

1. Introduction	3
2. La gouvernance	3
3. La terminologie	5
4. Description de la politique	6
4.1 Cadre de référence	6
4.2 Principes généraux de rémunération	6
4.3 Principes relatifs au suivi des performances.....	8
4.3.1 Principes relatifs au suivi des performances de tous les employés	8
4.3.2 Principes de suivi des performances applicables aux fonctions de contrôle	8
4.4 Structure et gouvernance en matière de rémunération	9
4.4.1 Généralités	9
4.4.2 Comité exécutif de la société	9
4.4.3 Comité de rémunération au niveau d'Argenta BVG	9
4.4.4 Fonctions de contrôle au niveau d'Argenta BVG.....	10
4.5 Priorité sur d'autres règlements, politiques ou lignes directrices internes	10
4.6 Divers.....	11

ARVESTAR

1. Introduction

La politique de rémunération d'Arvestar (ci-après " la Société ") a été élaborée en application et conformément aux exigences légales en matière de politique de rémunération au sein des sociétés de gestion d'OPC. La Société étant une filiale indirecte d'un établissement de crédit offrant des services d'investissement, à savoir Argenta Spaarbank SA, la politique de rémunération tient également compte de certaines réglementations applicables à sa société mère.

La politique de rémunération tient également compte des éléments suivants

- les lignes directrices, les orientations et les règlements spécifiques des autorités de contrôle ; et
- Les lignes directrices de l'Autorité européenne des marchés financiers ("ESMA") sur les politiques de rémunération saines.

L'objectif de la politique de rémunération est d'encadrer les mécanismes de rémunération au sein de la Société en vue de promouvoir une gestion des risques contrôlée et efficace. Ce faisant, aucun risque n'est encouragé qui dépasse le niveau de risque toléré au sein de la Société et qui soit incompatible avec le profil de risque, les règles et les statuts des OPC gérés par la Société, tout en respectant les intérêts de ses clients et en promouvant les objectifs et les intérêts à long terme de la Société ainsi que l'absence de conflits d'intérêts.

2. La gouvernance

Champ d'application

Cette politique s'applique à l'ensemble des employés de l'entreprise, y compris les employés exerçant des fonctions de contrôle. Le cas échéant, une politique de rémunération spécifique au personnel identifié viendra compléter la présente politique de rémunération.

Responsabilités

Conformément à la politique du groupe en matière de politiques de rémunération applicables, l'entreprise fournit une gouvernance adaptée à sa propre organisation.

ARVESTAR

Gestion des versions

Version de référence	Description
2018.09.25	Politique de rémunération
2019.09.30	Politique de rémunération
2020.10.29	Politique de rémunération
2021.02.16	Politique de rémunération
2021.12.03	Politique de rémunération
2022.11.15	Politique de rémunération
2023.06.28	Politique de rémunération
2024.09.18	Politique de rémunération

Lois et règlements pertinents

Abréviation	Référence
	Le règlement (UE) 2019/2088 du Parlement européen et du Conseil du 27 novembre 2019 relatif à la publication d'informations sur le développement durable dans le secteur des services financiers ("SFDR") impose certaines obligations d'information liées au développement durable aux institutions financières qui mettent à disposition des produits d'investissement et/ou fournissent des conseils en matière d'investissement ou d'assurance.
	Directive 2013/36/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 juin concernant l'accès à l'activité des établissements de crédit et la surveillance prudentielle des établissements de crédit et des entreprises d'investissement (CRD IV) et son application par la réglementation interne belge et, en particulier, la loi du 25 avril 2014 relative au statut et au contrôle des établissements de crédit.
	La directive 2014/91/UE du Parlement européen et du Conseil du 23 juillet 2014 modifiant la directive 2009/65/CE portant coordination des dispositions législatives, réglementaires et administratives concernant certains organismes de placement collectif en valeurs mobilières (OPCVM), en ce qui concerne les fonctions de dépositaire, les politiques de rémunération et les sanctions (OPCVM V) et la loi transposant cette directive en droit belge, notamment la loi du 25 décembre 2016 transposant la directive 2014/91/UE et portant des dispositions diverses.
	Directive 2004/39/CE du Parlement européen et du Conseil du 21 avril 2014 concernant le marché des instruments financiers et directive 2006/73/CE de la Commission du 10 août 2006 portant modalités d'exécution de la directive 2004/39/CE du Parlement européen et du Conseil en ce qui concerne les exigences organisationnelles et les conditions de mise en œuvre applicables aux entreprises d'investissement.

Arvestar Asset Management SA

Rue Guimard 19, 1040 Bruxelles, Belgique | TVA BE 0700 529 248 | RPR Bruxelles
Remuneration Policy_2024.09.18

ARVESTAR

Abréviation	Référence
Loi sur les marchés financiers	Loi du 2 août 2002 relative à la surveillance du secteur financier et des services financiers
	Arrêté royal du 3 juin 2007 portant modalités d'application de la directive sur les marchés d'instruments financiers.
	Lignes directrices ESMA 2016/575 du 14 octobre 2016 sur les politiques de rémunération saines dans le cadre de la directive OPCVM.
	Lignes directrices ESMA 2016/411 du 31 mars 2016 sur les politiques de rémunération saines en vertu de la directive OPCVM et de la directive AIFMD
	Lignes directrices FSMA_2014_10 du 29/09/2014 sur les politiques de rémunération saines dans le cadre de l'AIFMD : mise en œuvre par la FSMA et lignes directrices ESMA 2013-232 du 30 janvier 2014 sur les politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs.
	FSMA_2013_19 lignes directrices du 4 décembre 2013 sur les politiques et pratiques de rémunération (Directive MiFID) : mise en œuvre par la FSMA et l'ESMA 203/606 Lignes directrices politiques et pratiques de rémunération (Directive MIFID) du 3 juin 2013.
	Règlement de la CBFA du 8 février 2011 et circulaire CBFA_2011_05 du 14 février 2011 relative aux politiques de rémunération adéquates (qui introduit dans la réglementation belge les lignes directrices du 10 décembre 2010 du Comité européen des contrôleurs bancaires ; "Lignes directrices du CECB").
	Circulaire CBFA_2009_34 du 26 novembre 2009 - Recommandation relative aux bonnes politiques de rémunération des institutions financières

3. La terminologie

Durée	Signification
Fonction de contrôle	Tout employé travaillant dans l'un des services suivants, chargé d'exercer les fonctions de contrôle opérationnel indépendant : Conformité, Gestion des risques et Audit interne
Autorité de surveillance	L'autorité ou les autorités de contrôle auxquelles la société est soumise en vertu de la législation qui lui est applicable
OPCVM	Organismes de placement collectif répondant aux conditions de la directive 2009/65/CE

ARVESTAR

Durée	Signification
Comité exécutif	Le comité exécutif de l'entreprise
FSMA	Autorité des services et marchés financiers
Personnel identifié	Employés de la société, désignés par le Comité exécutif pour l'application de la méthodologie et des critères de sélection déterminés par le Conseil d'administration, conformément aux lignes directrices 2013/232 et 2016/575 de l'AEMF.
Membre du personnel	Tout employé salarié, y compris tout directeur exécutif et membre d'un comité exécutif, qui exerce des activités professionnelles pour l'entreprise.
Indemnité de résiliation	Tout paiement lié à la résiliation anticipée d'un contrat
Conseil d'administration	Le conseil d'administration de l'entreprise
Rémunération	Toute forme de récompenses, de paiements et d'avantages, même non financiers, accordés directement ou indirectement, mais au nom de l'entreprise, en échange des services de travail fournis par un employé de l'entreprise.
Rémunération fixe	Toute rémunération fixe accordée contractuellement, indépendamment des performances de l'employé. Ne sont pas considérées comme faisant partie de la rémunération fixe l'indemnité de départ et la rémunération globale en rapport avec l'indemnisation ou la renonciation à des contrats d'emplois antérieurs.
Entreprise	Arvestar Asset Management, société anonyme dont le siège social est établi à 1000 Bruxelles, rue Guimard 19

4. Description de la politique

4.1 Cadre de référence

Cette politique est la traduction de la vision politique sur les capacités d'entreprise telle qu'elle est définie dans les documents de politique sur la rémunération. Les lois et règlements pertinents décrits dans ces documents s'appliquent également à la présente politique.

4.2 Principes généraux de rémunération

Cette politique est indissociable des documents politiques suivants :

- La politique générale de rémunération applicable à toutes les entités du groupe Argenta
- Politique de rémunération du groupe Argenta applicable au personnel identifié

Arvestar Asset Management SA

Rue Guimard 19, 1040 Bruxelles, Belgique | TVA BE 0700 529 248 | RPR Bruxelles

Remuneration Policy_2024.09.18

En vertu de la politique de rémunération et de tous les documents connexes, chaque rémunération se compose uniquement de la rémunération fixe. Par conséquent, aucune rémunération variable n'est accordée.

Arvestar Asset Management fonde explicitement sa politique de rémunération sur la durabilité. La durabilité se traduit de différentes manières, mais surtout, Arvestar Asset Management s'efforce d'offrir à tous ses collaborateurs un package de rémunération équilibré. Un élément important à cet égard est le salaire mensuel brut, qui est complété par un pécule de vacances et un treizième mois. La politique de rémunération détermine les barèmes applicables aux différentes fonctions. Elle tient compte du degré de difficulté, de la responsabilité, du niveau de formation ou d'expérience requis et de la spécialisation nécessaire pour un poste donné. D'autres éléments ont également leur place dans une rémunération équilibrée, où des choix réfléchis sont opérés : assurance hospitalisation, assurance groupe et invalidité, chèques-repas. Des voitures de société ou des indemnités forfaitaires de frais peuvent être accordées pour certains postes.

Ce qui précède a pour effet que le salaire des employés, des cadres et des membres du conseil d'administration d'Arvestar Asset Management consiste uniquement en un montant fixe. Arvestar Asset Management continue à partir du principe que la rémunération variable n'est pas un problème dans le cadre de ses activités. Nous soulignons par la présente que ni les administrateurs, ni les cadres, ni les employés ne reçoivent de rémunération variable (bonus), d'actions, d'options sur actions, de prime d'entrée ou de rémunération différée.

Arvestar Asset Management veut donc éviter de prendre des décisions qui sont motivées par des considérations à court terme et qui peuvent aller à l'encontre de l'évolution durable à long terme de l'entreprise.

Les principes généraux de rémunération suivants s'appliquent à tous les employés :

- Les responsables des ressources humaines délégués par Argenta Bank- en Verzekeringsgroep NV ("Argenta BVG"), nommés par l'entreprise, assurent l'harmonisation des fonctions et favorisent le traitement homogène des rémunérations et autres avantages accordés aux membres du personnel en fonction des fonctions et des responsabilités exercées.
- Argenta BVG veille à l'élaboration d'un processus annuel d'évaluation individuelle.
- Dans ce contexte, l'entreprise confie la gestion quotidienne des ressources humaines à Argenta BVG.
- Toute pratique ou disposition interne concernant la rémunération ou le contrôle des performances qui s'applique en même temps que la politique de rémunération :
 - sont compatibles avec la stratégie économique, les objectifs, les valeurs et le niveau de risque toléré par l'entreprise ;
 - Soutenir les intérêts à long terme de l'entreprise ainsi que les intérêts des clients de l'entreprise, notamment en évitant les conflits d'intérêts ;

ARVESTAR

- Assurer et promouvoir une gestion contrôlée et efficace des risques et soutenir le contrôle efficace des risques ainsi que la protection d'une situation financière saine et contrôlée ;
 - Respecter les réglementations européennes et belges en matière de politique de rémunération ;
 - sont rédigés de manière adéquate afin que leur application puisse faire l'objet d'un suivi approprié.
- Toute politique en matière de pensions est cohérente avec la stratégie économique, les objectifs et les valeurs de l'entreprise, ainsi qu'avec ses intérêts à long terme.
 - Sans préjudice des règles juridiques impératives relatives à la résiliation des contrats de travail, à la coopération indépendante et au mandat, les paiements liés à la résiliation d'un contrat devront correspondre aux performances réalisées au fil du temps et ne récompenseront pas l'échec ou les lacunes.

En outre, le principe général suivant en matière de rémunération s'applique aux fonctions de contrôle : le niveau de la rémunération fixe est suffisamment élevé pour permettre d'attirer et de retenir un personnel compétent et expérimenté.

4.3 Principes relatifs au contrôle des performances

4.3.1 Principes de suivi des performances pour tous les employés

- Au début de la période de performance, l'employé et l'un de ses supérieurs hiérarchiques conviennent d'un commun accord d'un ensemble d'objectifs de performance conformes à la stratégie de l'entreprise.
- Conformément à la politique interne de la société en matière de prévention et de gestion des conflits d'intérêts, les objectifs de performance évitent de créer des conflits d'intérêts résultant notamment d'incitations qui pourraient encourager les employés à privilégier leurs propres intérêts ou éventuellement les intérêts de la société au détriment des clients. À cette fin, l'ensemble des objectifs de performance comprendra une part importante de critères qualitatifs.
- Une évaluation des performances est effectuée à la fin de la période de performance par l'un des responsables hiérarchiques. Elle se fait sur la base de critères financiers et non financiers, individuels et collectifs.
- La fixation des objectifs et l'évaluation des performances sont toujours consignées par écrit.

4.3.2 Principes de suivi des performances applicables aux fonctions de contrôle

Au début de la période de performance, le greffier et le responsable de la fonction de contrôle conviennent d'un ensemble d'objectifs de performance.

Les objectifs des fonctions de contrôle sont définis en tenant compte des contraintes suivantes :

- Les objectifs sont des buts liés à l'exercice des fonctions, qui comprennent en grande partie des critères qualitatifs ;

ARVESTAR

- Les objectifs de performance d'une fonction de contrôle ne peuvent à aucun moment compromettre son indépendance ou donner lieu à un conflit d'intérêts, ni, plus précisément, faire en sorte que l'une quelconque de ses décisions ou actions ait un impact direct sur la réalisation de ses objectifs financiers.
- Une évaluation des performances sera effectuée à la fin de la période de performance par l'un des responsables hiérarchiques. Cette évaluation sera validée par le responsable dont dépend la fonction de contrôle.
- La fixation d'objectifs de performance et l'évaluation des performances sont toujours consignées par écrit de manière adéquate.

Les fonctions de contrôle, la conformité et la gestion des risques examineront, sur la base d'un échantillonnage aléatoire effectué par la conformité et la gestion des risques, les objectifs de performance individuels et ceux d'un groupe d'employés qui ont été fixés au cours d'une année donnée.

4.4 Structure et gouvernance en matière de rémunération

4.4.1 Généralités

Les organes et fonctions suivants interviennent dans le domaine de la politique de rémunération au sein de l'entreprise :

- Le conseil d'administration de la société ;
- Le comité exécutif de l'entreprise ;
- Le comité de rémunération d'Argenta BVG ;
- Fonctions de contrôle.

4.4.2 Comité exécutif de l'entreprise

Le comité exécutif de l'entreprise met en œuvre la politique de rémunération avec l'aide d'Argenta BVG.

La politique de rémunération est un élément essentiel du mémorandum de gouvernance préparé sous la responsabilité du comité exécutif et approuvé par le conseil d'administration.

Les membres du comité exécutif interviennent sur une base individuelle pour les membres du personnel sur lesquels ils exercent une responsabilité hiérarchique en utilisant le processus d'évaluation individuelle annuelle (cycle de gestion des performances).

Le comité exécutif prend des décisions individuelles sur la rémunération des membres du personnel qui n'exercent pas de fonction de contrôle, qui ne sont pas des membres exécutifs du conseil d'administration ou qui appartiennent à la catégorie du "personnel identifié".

4.4.3 Comité de rémunération au niveau d'Argenta BVG

Pour l'application de la politique de rémunération, le comité de rémunération d'Argenta BVG est également compétent pour l'entreprise.

ARVESTAR

Le comité des rémunérations :

- (i) donne des avis sur les propositions de rémunération faites par les responsables hiérarchiques dans le cadre du processus annuel d'évaluation individuelle afin d'assurer une application cohérente de la politique de rémunération au sein du groupe Argenta ;
- (ii) concernant la rémunération des employés, des cadres et des membres de la direction (à l'exclusion des membres du comité exécutif) analyse, le cas échéant, les recommandations des chefs de service et propose de nouveaux "paquets", en veillant à leur cohérence globale et à leur conformité avec la politique de rémunération et la politique de rémunération du personnel identifié, ainsi qu'avec les réglementations sectorielles applicables.
- (iii) formule des avis et des propositions de décision au conseil d'administration concernant :
 - la politique de rémunération au sein de l'entreprise et toute modification apportée à celle-ci ;
 - la rémunération du personnel identifié, des fonctions de contrôle et des membres du conseil d'administration.

Dans ses avis et décisions préparatoires, le comité des rémunérations prend en compte les propositions et recommandations des responsables des départements, les intérêts à long terme des actionnaires, des investisseurs et des autres parties prenantes de l'entreprise ainsi que l'intérêt public.

4.4.4 Fonctions de contrôle au niveau d'Argenta LPP

- Les employés chargés d'exercer les fonctions de contrôle opérationnel indépendant sont indépendants des équipes opérationnelles de la société et disposent des prérogatives nécessaires pour assurer la bonne exécution de leurs fonctions.
- Les fonctions de contrôle, et plus particulièrement la gestion des risques et la conformité, travaillent en étroite collaboration avec le conseil d'administration, le comité exécutif et le comité des rémunérations pour veiller à ce que la politique de rémunération soit appliquée de manière adéquate, ainsi qu'à l'examen régulier de la politique de rémunération et de la politique de rémunération pour le "personnel identifié".
- Dans le cadre de cette coopération, les fonctions de contrôle peuvent formuler des avis à tout moment, à l'initiative ou à la demande des organismes concernés.
- Les fonctions de contrôle collaborent également pour déterminer la stratégie globale de rémunération de l'entreprise, en tenant compte de la promotion d'une gestion efficace des risques.

4.5 Primauté sur les autres règlements, politiques ou lignes directrices internes

Compte tenu de la nature contraignante des règlements sur lesquels la politique de rémunération est fondée et des objectifs de la politique de rémunération, la politique de rémunération prévaudra sur toute disposition divergente d'autres règlements, d'autres politiques ou d'une directive interne applicable.

4.6 Divers

- La politique de rémunération sera revue régulièrement, et au moins une fois par an, par le conseil d'administration afin de s'assurer que les systèmes et mécanismes de contrôle interne et les autres dispositions appliquées sont cohérents. Il évaluera également si ces principes sont adaptés et cohérents avec la situation de la société et les réglementations applicables, respectivement.
- Cette évaluation sera réalisée sous la supervision du conseil d'administration, avec la participation du comité des rémunérations et des fonctions de contrôle.
- Le cas échéant, des mesures appropriées seront prises rapidement pour remédier à toute déficience.
- La politique de rémunération a été publiée. Tous les membres du personnel ont ainsi accès aux principes généraux régissant la politique de rémunération.
- Dans le cadre des obligations de la SFDR, les principes généraux de la politique de rémunération ont également été publiés sur un site web accessible au public, à l'intention des investisseurs intéressés.