

Politique de rémunération

Document à usage interne

Version	Intitulé	Titulaire	Date d'entrée en vigueur
V1	Politique de Rémunération	Direction Effective	Décembre2020
V2			Août 2023
V3			Mai 2024
			Avril 2025
Document approuvé et validé par le Conseil d'Administration de de Pury Pictet Turrettini Belgique.			

Table des matières

I. INTRODUCTION	3
II. OBJECTIFS.....	3
III. CHAMPS D'APPLICATION.....	3
3.1. Ratione materiae – Rémunération	3
3.2. Ratione personae – Personnes Concernées.....	4
IV. PRINCIPES GÉNÉRAUX.....	4
V. RÉMUNÉRATION FIXE.....	4
VI. RÉMUNÉRATION VARIABLE	5
6.1. Principes généraux	5
6.2. Composition – base de calcul.....	5
6.3. Attribution	5
6.4. Critères d'évaluation	6
6.5. Paiement	Error! Bookmark not defined.
VII. RÉMUNÉRATION DES FONCTIONS DE CONTRÔLE.....	6
VIII. EVALUATION DES PERFORMANCES.....	6
IX. AUTRES.....	7
10.1. Pensions.....	7
10.2. Résiliations	7
10.3. Couverture	7
10.4. Communication et publication	7
10.5. Implémentation, évaluation et adaptation.....	7
10.6. Prévalence d'autres règlements	8

I. INTRODUCTION

Le présent document établit la politique de rémunération (ci-après la « **Politique de rémunération** ») de de Pury Pictet Turrettini (Belgique) (« **PPT Belgique** »). La Politique de rémunération est établie en application de et en conformité avec la réglementation en vigueur¹ concernant la rémunération de son personnel.

II. OBJECTIFS

Les objectifs de la Politique de Rémunération sont les suivantes :

- De définir des principes de rémunération qui promeuvent une gestion des risques saine et effective en décourageant des comportements excédant le niveau de risque toléré par PPT Belgique ;
- De décrire le mode de rémunération des personnes concernées de PPT Belgique ainsi que les modalités de l'octroi de cette rémunération.

III. CHAMPS D'APPLICATION

1.1. Ratione materiae – Rémunération

Aux fins de cette Politique de rémunération on entend par « rémunération » toute forme de paiement ou avantage fourni directement ou indirectement par PPT Belgique aux Personnes Concernées, y compris :

- Les **flux financiers** (tels que les paiements, fixes ou variables, en espèces, sous forme d'actions ou d'options, l'annulation de prêts aux Personnes Concernées en cas de licenciement, les cotisations retraite, la rémunération par des tiers, par exemple, au moyen de de mécanismes de type « *carried interest* », les augmentations de salaire, etc.) ; et
- Les **avantages non financiers** (tels que la progression de carrière, la couverture maladie, les réductions ou conditions particulières pour l'usage d'une voiture ou d'un téléphone mobile, les remboursements généreux de notes de frais, les séminaires dans des destinations exotiques, etc.).

¹ Réglementation en vigueur :

- La [Loi du 25 octobre 2016](#) relative à l'accès à l'activité de prestation de services d'investissement et au statut et au contrôle des sociétés de gestion de portefeuille et de conseil en investissement.
- Le [Règlement Délégué \(UE\) 2017/565](#) du 25 avril 2016 complétant la directive 2014/65/UE en ce qui concerne les exigences organisationnelles et les conditions d'exercice applicables aux entreprises d'investissement et la définition de certains termes aux fins de ladite directive.
- FSMA, *Politiques et pratiques de rémunération (directive MiFID) : mise en œuvre par la FSMA*, 4 décembre 2013 ([FSMA 2013 19](#)), intégrant dans son dispositif de contrôle les orientations de l'ESMA concernant les politiques et pratiques de rémunération ([ESMA/2013/606](#)).
- L'[Arrêté Royal du 22 février 2011](#) portant approbation du Règlement de l'(ancienne) CBFA du 8 Février 2011 concernant la politique de rémunération des établissements financiers.

1.2. Ratione personae – Personnes Concernées

Les fonctions à laquelle la Politique de rémunération s'applique doivent être soigneusement identifiées. De manière générale sont concernées par celle-ci, l'ensemble des fonctions ayant une influence significative sur le risque encouru par un client et sur le profil de risque de PPT Belgique, ainsi que les fonctions de contrôle de ces risques, y compris le personnel en contact direct avec les clients, les équipes commerciales et/ou le personnel indirectement impliqué dans la fourniture de services d'investissement ou de services auxiliaires dont la rémunération pourrait créer des incitations inappropriées à agir à l'encontre des intérêts des clients (ci-après les « **Personnes Concernées** »).

Sont considérées comme des Personnes Concernées de PPT Belgique :

- Les membres du Conseil d'Administration ;
- Les dirigeants effectifs ;
- Les responsables finaux des fonctions de contrôle indépendantes, notamment le Compliance officer et le responsable de la gestion des risques ;
- Les Gestionnaires de Relations (« *relationship managers* »).

IV. PRINCIPES GÉNÉRAUX

La Politique de rémunération se base sur les principes généraux suivants :

- Eviter de créer des incitations qui pourraient encourager les Personnes Concernées à favoriser leurs propres intérêts ou les intérêts de PPT Belgique au détriment potentiel des clients ;
- Le respect des intérêts des clients par les Personnes Concernées ;
- Le respect du Code de conduite interne de PPT Belgique ;
- Des objectifs mesurables de performance fixés en début de chaque année et évalués à la fin de chaque année (voy. Section VIII).

La Politique de rémunération prévoit un équilibre approprié entre les composantes fixe (voy. section V) et variable (voy. Section VI) de la rémunération totale.

V. RÉMUNÉRATION FIXE

La composante fixe de la rémunération devrait représenter une partie suffisamment importante de la rémunération totale pour que les Personnes Concernées obtiennent une rémunération adéquate (c.-à-d. qu'ils n'aient pas à compter sur le versement d'une rémunération variable). Par conséquent, PPT Belgique dispose, le cas échéant, de la possibilité de ne payer aucune rémunération variable (voy. Section 6.1).

PPT Belgique veille à ce que chaque Personne Concernée reçoive une rémunération fixe conformément à son expérience, sa fonction et ses responsabilités. La composante fixe fera l'objet d'une révision annuelle (sauf changement de fonction dans l'intervalle) et sera éventuellement adaptée en fonction :

- de la séniorité de la Personne Concernée et plus particulièrement en fonction de ses compétences (tant techniques que comportementales - voy. Section VIII) ; et

- de l'évolution des conditions du marché de l'emploi afin de rester un employeur compétitif et attractif.

VI. RÉMUNÉRATION VARIABLE

6.1. Principes généraux

La rémunération variable se base sur les principes généraux suivants :

- Tous les Personnes Concernées sont éligibles à l'octroi d'une rémunération variable annuelle liée aux résultats financiers de PPT Belgique. Néanmoins, PPT Belgique dispose, le cas échéant, de la possibilité de ne payer aucune rémunération variable ;
- Le volume total des rémunérations variables ne limite pas la capacité de PPT Belgique à renforcer ses fonds propres ;
- Le paiement des rémunérations variables n'est pas la source de pertes opérationnelles de PPT Belgique ;
- La rémunération variable n'est pas versée par le biais de véhicules ou de méthodes qui permettent de contourner les obligations de la réglementation en vigueur.

6.2. Composition – base de calcul

La base de calcul de la rémunération variable pour les Personnes Concernées :

(1) Chargée de la gestion de relations clients et de leurs actifs

La base de calcul est le total des revenus de PPT Belgique attribuable à cette clientèle.

Un pourcentage des revenus attribués est appliqué pour déterminer la rémunération totale, dont doit être déduite la rémunération fixe, ainsi que d'autres éléments liés au non-respect éventuel des critères d'évaluation décrits dans section 6.4 de la présente Politique. Ces éléments en déduction de la rémunération totale ne peuvent pas excéder la rémunération variable, et donc entamer la rémunération fixe qui reste garantie.

(2) Dans des fonctions autres que celles chargées de la gestion des relations clients et de leurs actifs

La base de calcul est déterminée de manière discrétionnaire par le Conseil d'administration de PPT Belgique et est basée sur une évaluation annuelle des performances de chacun de chacun.

6.3. Attribution

L'attribution de la rémunération variable dépend de la réalisation des objectifs de performance fixés pour chaque Personne Concernée en début de chaque année (voy. section VIII). Néanmoins, PPT Belgique dispose, le cas échéant, de la possibilité de ne payer aucune rémunération variable, si une attribution était contraire aux principes décrits dans section 6.1 de la présente Politique.

6.4. Critères d'évaluation

Les critères d'évaluation pour déterminer la composante variable de la rémunération sont les suivants :

- Le comportement général de la Personne Concernée dans l'accomplissement de sa fonction, le processus d'investissement, la réalisation de ses objectifs et des objectifs stratégiques de PPT Belgique ;
- Le respect des règles et procédures internes, les normes applicables concernant l'expertise et l'honorabilité professionnelle et les règles légales ou prudentielles applicables à PPT Belgique
- Avoir travaillé de manière effective pendant au moins 6 mois au cours de l'année des prestations chez PPT Belgique ;
- Le traitement équitable des clients et leur degré de satisfaction ;
- L'absence de plainte formelle des clients ;
- Les compétences comportementales, notamment les aptitudes de direction, la gestion, le travail en équipe, la créativité, la motivation et la coopération avec les autres départements ; et
- Les résultats d'ensemble de PPT Belgique.

Le non-respect de ces critères sera la base de déductions de la rémunération variable selon section 6.2 de la présente Politique.

VII. RÉMUNÉRATION DES FONCTIONS DE CONTRÔLE

La rémunération des Personnes Concernées qui font partie de la fonction Compliance et de la fonction Gestion de Risques est établie aux fins de préserver l'indépendance nécessaire à l'exercice de leurs fonctions et leur rôle de conseil :

- La composante variable est plus faible que pour les autres Personnes Concernées ;
- Une adaptation de la rémunération fixe est faite en conséquence afin d'attirer et maintenir dans ces fonctions des profils de qualité ;
- La composante variable est principalement basée sur des objectifs propres à la fonction, indépendamment des performances réalisées par les secteurs d'activités contrôlés.

La rémunération des Personnes Concernées qui font partie de la fonction Compliance et de la fonction Gestion de Risques sera directement supervisée par le Conseil d'Administration.

VIII. EVALUATION DES PERFORMANCES

Les Personnes Concernées font l'objet d'une évaluation de performance annuelle, en tout cas avant l'attribution et le paiement de la rémunération variable.

L'évaluation des performances s'inscrit dans un cadre pluriannuel afin de garantir que le processus d'évaluation porte bien sur les performances à long terme et que le paiement effectif des composantes de la rémunération qui dépendent des performances s'évalue sur une période tenant compte de la durée du cycle économique sous-jacent de PPT Belgique et de ses risques économiques.

IX. AUTRES

10.1. Pensions

La politique en matière de pensions est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts à long terme de PPT Belgique. La Société a souscrit une assurance groupe et introduit un plan de bonus auprès de l'assureur Axa.

10.2. Résiliations

Les paiements liés à la résiliation anticipée d'un contrat correspondent à des performances effectives dans le temps et sont conçus de manière à ne pas récompenser l'échec.

10.3. Couverture

Les Personnes Concernées s'engagent à ne pas utiliser des stratégies de couverture personnelle ou des assurances liées à la rémunération ou à la responsabilité afin de contrecarrer l'incidence de l'alignement sur le risque incorporé dans leurs modalités de rémunération.

10.4. Communication et publication

Les Personnes Concernées reçoivent un exemplaire de la Politique de Rémunération, afin que les Personnes Concernées soient informées des critères utilisés pour déterminer le montant de leur rémunération ainsi que des étapes et du calendrier prévu pour l'évaluation de leurs performances.

La Politique de Rémunération, ainsi que les modifications substantielles, seront notifiées à la FSMA.

PPTB rendra publique les informations suivantes, y compris leurs mises à jour :

- Les informations concernant le processus décisionnel suivi pour définir la Politique de Rémunération ;
- Les informations sur le lien entre la rémunération et les performances ;
- Les caractéristiques les plus significatives du système de rémunération ;
- Les informations sur les critères de performance servant de base pour l'attribution d'actions, d'options ou de composantes variables de la rémunération ;
- Les principaux paramètres et la justification des formules de composante variable et des avantages autres qu'en espèces ; et
- Les informations quantitatives agrégées sur les rémunérations.

10.5. Implémentation, évaluation et adaptation

La Politique de Rémunération est approuvée par le Conseil d'Administration, après avoir pris l'avis de la fonction Compliance², et le Conseil d'Administration est responsable de sa mise en œuvre.

² La fonction Compliance vérifiera si la Politique de rémunération se conforme aux exigences de la réglementation en vigueur.

La Politique de Rémunération fait l'objet d'une évaluation annuelle par le Conseil d'Administration, éventuellement en collaboration avec la fonction Compliance. En outre, le Conseil d'Administration actualise la Politique de Rémunération pour qu'elle reflète la situation réelle de PPT Belgique.

10.6. Prévalence d'autres règlements

Aucune rémunération n'est payée par PPT Belgique de manière telle qu'elle enfreint les exigences de la réglementation en vigueur.

En cas de modifications apportées à toute réglementation applicable ayant un impact sur l'applicabilité, la validité et/ou l'interprétation de la Politique de rémunération, ces modifications feront automatiquement et immédiatement partie de la présente Politique, pour autant que les obligations de PPT Belgique ne soient pas substantiellement augmentées et ne compromettent pas une saine Politique de rémunération, ni la gestion saine et efficace des risques.