

POLITIQUE DE REMUNERATION

Version	Auteur	Objectifs de la version	Date
Décembre 2025	Mike de Carvalho	Draft	12/05/2025
Décembre 2025	Comité de Direction	Revue	12/05/2025
Décembre 2025	Conseil d'administration	Validation	22/05/2025

Préambule :

Conformément aux exigences des circulaires CSSF 23/841 et CSSF 10/437, ASTEO Luxembourg S.A. met en œuvre une politique de rémunération visant à garantir une gestion saine des risques tout en respectant les principes de la régulation financière. Cette politique est revue annuellement pour refléter les évolutions législatives et réglementaires, et pour veiller à ce qu'elle reste conforme à la stratégie de l'entreprise, à ses objectifs à long terme, et à la protection des clients et investisseurs.

I. Objectifs de la politique de rémunération :

La politique de rémunération doit être :

- Compatible avec une gestion saine des risques : Assurer qu'aucune rémunération ne favorise une prise de risques excessive.
- Alignée sur la stratégie de l'entreprise : Soutenir la croissance durable de l'entreprise et préserver ses intérêts à long terme.
- Transparente et documentée : Les critères de rémunération doivent être clairs et accessibles à l'ensemble des parties prenantes.
- Veiller à l'indépendance : Aucune composante de la rémunération ne doit créer de conflit d'intérêts, notamment dans les processus de contrôle interne.

II. Rémunération des organes d'administration et de direction :

Fixation des rémunérations :

- La rémunération des Directeurs est fixée annuellement par le Conseil d'administration. Elle comprend deux parties : une composante fixe, qui dépend des responsabilités de chaque Directeur, et une composante variable, fondée sur les résultats individuels et ceux de l'entreprise.
- La rémunération des Administrateurs est également fixée par le Conseil d'administration, mais ne peut être liée aux résultats à court terme de l'entreprise. Elle prend en compte le temps consacré à leur fonction et leurs responsabilités.

Composante variable :

- La rémunération variable peut représenter jusqu'à 50% de la rémunération fixe annuelle pour chaque Directeur, conformément à la circulaire CSSF 23/841.
- La rémunération variable est payée via les fiches de salaire, comme la partie fixe.

Révision annuelle :

- Chaque année, une révision de la rémunération des Directeurs et Administrateurs est effectuée lors de la dernière réunion du Conseil d'administration de l'année. Cette révision est basée sur les résultats financiers de l'entreprise, ainsi que sur les critères qualitatifs établis par le Conseil.

Rémunération en cas de résiliation anticipée :

- Conformément à la circulaire CSSF 23/841, le Conseil d'administration peut exiger un remboursement des primes versées en cas de résiliation anticipée d'un contrat, notamment si celles-ci étaient fondées sur des données frauduleuses ou incorrectes.

III. Rémunération des salariés (hors Dirigeants) :

Fixation de la rémunération :

- La rémunération des salariés est déterminée par le Comité de Direction. Elle est composée d'une partie fixe et d'une partie variable.
- La partie fixe est déterminée en fonction des responsabilités et de l'expérience de chaque salarié.
- Le salaire est payé sur une base annuelle (12 mois par an).

Composante variable :

- La partie variable dépend des résultats de l'entreprise et des performances individuelles. Chaque salarié bénéficie d'une révision annuelle de son poste et de sa rémunération variable, réalisée lors d'un entretien individuel avec les responsables de la direction.
- La rémunération variable ne peut excéder 50% de la rémunération brute annuelle, conformément à la circulaire CSSF 23/841.
- La mesure des performances inclut des critères qualitatifs et prend en compte les risques associés aux performances sous-jacentes, ainsi que le coût du capital et des liquidités requises.

Critères de performance :

- Les critères de performance utilisés pour déterminer la rémunération variable sont modulés en fonction des risques présents et futurs associés aux performances sous-jacentes. Ils intègrent également le coût du capital utilisé et les liquidités nécessaires.
- Rémunération à long terme : Pour s'assurer que les intérêts à long terme de l'entreprise sont respectés, la rémunération variable peut être soumise à une retenue pluriannuelle pour les postes à responsabilités élevées. Cela est destiné à prévenir les comportements à court terme pouvant affecter la stabilité de l'entreprise.

Examen annuel des postes :

- Chaque année, un entretien individuel est réalisé pour faire un point sur l'année passée et décider de la rémunération variable. Le comité de direction s'assure que les décisions sont basées sur des critères équilibrés et qu'elles prennent en compte la durabilité des résultats.

IV. Mise à jour annuelle et veille réglementaire :

Veille réglementaire :

- La direction de l'entreprise s'engage à consacrer des ressources suffisantes pour assurer une veille réglementaire efficace. Cela inclut une surveillance des nouvelles circulaires et régulations, notamment la CSSF 23/841. Cette mise à jour annuelle garantit que la politique de rémunération reste conforme à toutes les exigences légales et réglementaires.

Révision annuelle obligatoire :

- En accord avec les exigences de la CSSF 23/841, la politique de rémunération sera révisée chaque année pour garantir son alignement avec les évolutions réglementaires et les objectifs de l'entreprise. La révision prendra en compte toutes les modifications législatives pertinentes, notamment la circulaire CSSF 23/841.
- Le Comité de Direction et le Conseil d'administration se réuniront pour approuver toute révision substantielle de la politique. Les salariés seront informés de tout changement par voie interne, et une copie de la politique révisée sera mise à disposition sur le serveur sécurisé et dans les locaux de la société.

La politique de rémunération d'ASTEO Luxembourg est conçue pour répondre aux exigences réglementaires, tout en assurant une gestion saine des risques et une rémunération équitable pour tous les employés. Elle a été mise à jour conformément à la circulaire CSSF 23/841 et continue d'être révisée annuellement pour garantir sa conformité et sa transparence.