

POLITIQUE DE REMUNERATION

Principes généraux

Différentes Directives européennes ont instauré des règles de bonne conduite en matière de rémunération, impactant aussi bien les établissements de crédit que les sociétés de gestion.

Compte tenu de la taille du Groupe Oudart et de principes/règles similaires en majeure partie, il a été opté pour une démarche commune à l'ensemble des entités. L'objectif est que la politique de rémunération soit conforme à la stratégie économique, aux objectifs et aux valeurs du Groupe et qu'elle favorise une gestion saine et effective des risques.

La politique de rémunération en vigueur au sein du Groupe Oudart distingue deux types de rémunération : la partie rémunération fixe (paiements ou avantages récurrents) et une partie variable (qui dépend des performances ou d'autres critères prédéfinis). Celle-ci est, selon son sens premier, fonction des résultats obtenus selon des critères qualitatifs et quantitatifs et peut selon les exercices être diminuée, voire égale à zéro.

Pour certains collaborateurs directement impliqués dans le conseil et/ou la vente mais aussi dans l'activité cœur du Groupe, la gestion d'actifs, la politique de rémunération doit veiller à ne pas promouvoir la prise de risque inconsidérée, ou l'intérêt de l'entreprise au détriment de celui des clients. La politique de rémunération prend en compte la conformité aux règles de bonne conduite et de prévention des conflits d'intérêt.

Règles mises en place globalement sur la partie variable

L'enveloppe globale du variable dépend en premier lieu des résultats de l'entreprise et, à ce titre, est fonction du résultat brut d'exploitation consolidé du Groupe Oudart.

La répartition individuelle se fait selon des critères qualitatifs et quantitatifs du collaborateur lui-même mais aussi de son équipe, la notion d'esprit d'équipe et de responsabilité collective étant une notion forte.

Détermination des preneurs de risque

Un preneur de risque est une personne susceptible d'avoir une influence significative sur le service fourni et le comportement de l'entreprise. Ce sont donc les dirigeants, les personnes en charge des équipes commerciales, les responsables de la gestion, et toutes les personnes qui peuvent avoir un impact sur le profil de risque de la société.

Oudart Gestion applique les dispositions des pages suivantes aux « preneurs de risque identifiés » énumérés ci-après :

- PDG d'Oudart Gestion,
- Directeur général délégué, responsable des gestions,
- Directeur général adjoint, en charge du développement commercial,
- Directeur général adjoint, en charge de la gestion privée,
- Responsable de la gestion taux,
- Directeur en charge de l'équipe d'ingénierie patrimoniale,
- Gérants,
- Responsable de la Conformité et du Contrôle Interne.

Selon les principes des Directives AIFM et UCITS V, il a été décidé d'aligner les intérêts des collaborateurs concernés d'Oudart Gestion avec ceux des porteurs de parts ou des mandants.

Les rémunérations variables peuvent, selon les montants, être en partie différées et étalées sur une période de trois ans :

- versement de 50 % du variable l'année suivant la période d'acquisition et 50 % répartis par tiers sur une période de 3 ans ;
- règlement en numéraire de 50% du variable et 50% en instruments financiers représentatifs des OPC gérés.

Examen et vérification de la politique de rémunération

La politique de rémunération est revue annuellement par les organes délibérants du Groupe Oudart.

Il a été mis en place au sein du Groupe OUDART un Comité des rémunérations qui se réunit au moins une fois par an.

Le Comité vérifie chaque année la mise en œuvre de la politique de rémunération. Il examine si les conditions d'attribution de la part de variable différé sont satisfaites, notamment en termes de risques pris ou d'incidents survenus.