

Objectif

La politique de rémunération vise à prévenir les conflits d'intérêts entre :

- les honoraires payés par les clients à Leo Stevens & Cie ;
- les rémunérations versées par Leo Stevens & Cie à ses employés, ses administrateurs et des tiers ;
- les honoraires perçus par Leo Stevens & Cie de la part de tiers ;
- les rémunérations versées aux agents des services bancaires et d'investissement

La politique de rémunération vise à garantir que Leo Stevens & Cie puisse toujours agir honnêtement, équitablement et professionnellement dans l'intérêt de ses clients, tout en respectant ses propres objectifs, valeurs et intérêts à long terme. Elle est établie en application et conformément à la réglementation en vigueur.

Tarification clients

Leo Stevens & Cie est responsable de la gestion discrétionnaire des avoirs de ses clients. Pour ce faire, elle applique une « rémunération forfaitaire » transparente. La liste des tarifs Généraux explique clairement ce qui est et n'est pas inclus dans ce forfait. Cela signifie que le client sait exactement à l'avance combien il paie à Leo Stevens & Cie chaque année. Les frais forfaitaires permettent de comparer facilement les coûts avec d'autres institutions financières et/ou produits.

Pour sa part, cela permet à Leo Stevens & Cie d'établir des portefeuilles d'investissement qualitatifs pour ses clients dans la gestion d'actifs où la perspective à long terme prime sur les revenus liés aux transactions. Les frais d'administration ne sont pas non plus liés au rendement des portefeuilles (pas de « frais de performance »), ce qui signifie qu'il n'y a aucune incitation à un comportement à risque.

Les coûts de transaction pour les clients en matière de conseil structurel sont indépendants du produit conseillé. Les frais de courtage sont les mêmes pour les transactions sur actions, obligations et fonds. Cela permet aux chargés de clientèle de choisir l'instrument financier approprié aux besoins du client, de sorte que les intérêts du client l'emportent sur tout conseil donné.

Les frais encourus par Leo Stevens & Cie dans le cadre de l'exécution des transactions (« frais de courtage et de marché »), leurs frais de règlement et la garde ultérieure des titres (frais de garde) ne seront pas facturés au client. Ces frais sont inclus dans les frais de courtage facturés. Ces coûts d'exécution ne sont pas connus des chargés de clientèle. Ils ne peuvent donc donner lieu à aucun conflit d'intérêts.

Les « tarifs Généraux » sont approuvés par le Comité de direction de Leo Stevens & Cie. Tout changement important sera communiqué aux clients suffisamment à l'avance. Les tarifs en vigueur sont toujours disponibles sur le site web de l'entreprise.

Pour les clients dont le portefeuille d'investissement est géré par un tiers (établissement financier agréé), le rôle de Leo Stevens & Cie se limite à l'exécution et à la conservation des ordres. Les frais exigés à cette fin sont décrits dans les accords client. Il peut s'agir d'un tarif Leo Stevens & Cie ou d'un pourcentage basé sur la valeur de leurs portefeuilles d'investissement.

Les clients et prospects intéressés par des conseils en planification financière reçoivent à l'avance un document d'information expliquant en détail l'éventuel prix. Ce coût est un montant forfaitaire standard dont le montant dépend de divers critères qui ne donnent pas lieu à un conflit d'intérêts. Pour les dossiers atypiques, une offre est faite lors du premier entretien.

Une politique de rémunération appropriée

Leo Stevens & Cie aspire à assurer une rémunération adéquate à ses administrateurs, dirigeants et employés en fonction des services que la société attend d'eux. Leo Stevens & Cie suit les termes et conditions d'emploi du Comité paritaire des sociétés de bourse n° 309, complétés par des termes et conditions d'emploi conformes au marché.

Les administrateurs non exécutifs et indépendants ne perçoivent aucune rémunération, mais une rémunération en fonction de leur disponibilité, de leur responsabilité et/ou du nombre de réunions auxquelles ils participent.

Les membres de la direction générale et les collaborateurs perçoivent une rémunération qui varie en fonction de leurs fonctions, de leurs responsabilités, de leur expérience, de la disponibilité de leurs compétences sur le marché, des barèmes sectoriels, de leur valeur ajoutée pour l'entreprise, etc. Il se composera principalement d'une partie fixe. Cette rémunération fixe doit être suffisamment attrayante pour que l'entreprise puisse attirer et retenir des employés de valeur.

Une prime annuelle est accordée à chaque employé à titre d'avantage non récurrent et lié aux résultats en vertu d'une convention collective conclue en application de la CCT 90. Les critères fixés annuellement à cette fin, qui

doivent être préalablement approuvés par le gouvernement, visent à augmenter les actifs sous gestion, ainsi qu'à améliorer la qualité et/ou l'efficacité des opérations internes de l'entreprise et/ou à réduire les risques auxquels l'entreprise est exposée. La prime annuelle est limitée par la loi à un salaire mensuel brut de maximum (arrondi) 3.500 EUR.

Certains salariés et dirigeants (à l'exception des fonctions de contrôle et des fonctions indépendantes) peuvent bénéficier d'une rémunération variable supplémentaire si certains critères sont remplis. L'ajout d'une telle composante variable est possible, à condition que les conditions suivantes soient remplies :

- La partie fixe doit clairement primer sur la partie variable. La partie fixe doit être suffisamment élevée pour que le salarié n'ait pas à compter sur une rémunération variable pour obtenir un salaire décent. Le caractère variable implique intrinsèquement que, dans les années moins bonnes, la rémunération sera moins élevée que dans les bonnes années, elle peut même être nulle.
- La partie variable ne doit jamais dépasser la partie fixe. Ce plafonnement est nécessaire pour ne pas perturber la pérennité des activités de l'entreprise dans des années particulièrement bonnes.
- La rémunération variable doit motiver les employés à contribuer à la réalisation de certains objectifs à long terme de Leo Stevens & Cie. Par exemple, la croissance des actifs sous gestion entraînera une augmentation des revenus récurrents. De cette façon, un meilleur fonctionnement interne et une réduction des risques peuvent conduire à une réduction des coûts. Ces objectifs conduisent à une augmentation durable de la valeur actionnariale.
- La partie variable ne peut pas donner lieu à des conflits d'intérêts avec les clients ou en interne entre (groupes de) collaborateurs ou entre certains services.
- Aucun des critères pour la prime annuelle ou la rémunération variable ne doit être un élément susceptible de faire croître le risque pour la société ou ses clients. Il ne doit pas non plus s'agir de mesures incitatives susceptibles d'encourager les employés et les dirigeants à faire passer leurs propres intérêts et/ou ceux de l'entreprise avant ceux de ses clients.
- Pour des raisons non exhaustives et malhonnêtes suivantes, la partie variable de l'employé ou des employés peut être
 - recouvrée si elle a été obtenue sur la base d'informations fausses et fallacieuses ou si elle résulte d'activités frauduleuses ;
 - réduite - même après l'attribution initiale - en cas de violations graves et a posteriori des règles de conduite, du contrôle interne et/ou des limites de risque, des procédures internes décrites dans le cahier des charges, du règlement social avec toutes ses annexes, de la gestion des risques dans un service ou une société.

Dans un premier temps, pour déterminer la rémunération variable, une réserve de primes est calculée chaque année sur la base du rendement du résultat commercial obtenu par rapport aux fonds propres. L'enveloppe est ensuite distribuée aux salariés et aux membres de la direction concernés sur la base de certains critères qualitatifs. Ceux-ci sont liés à la performance des employés et peuvent inclure, entre autres :

- la levée d'actifs supplémentaires sous gestion discrétionnaire ;
- la réalisation d'objectifs stratégiques et/ou individuels ;
- la satisfaction de la clientèle et la diligence avec laquelle des services loyaux et professionnels ont été fournis aux clients ;
- les qualités de leadership ou le rendement de la direction ;
- le travail d'équipe ;
- la créativité ;
- l'analyse des prestations.

Leo Stevens & Cie peut invoquer le principe de proportionnalité pour l'application de la réglementation à la politique de rémunération appropriée en ce qui concerne le report ou non du paiement et l'utilisation ou non d'instruments financiers :

- Des licences lui ont été octroyées, en particulier l'absence de toute activité d'arbitrage pour son propre compte.
- Sa clientèle principalement privée. Les quelques organisations qu'elle compte parmi ses clients sont principalement de nature fiscale et sont rarement de véritables sociétés commerciales.
- Le faible ratio de clients à risque par rapport au reste de ses activités.
- La nature, la stabilité, la prévisibilité et la mesurabilité de ses principales activités (accent sur la croissance de la gestion discrétionnaire d'actifs).

- La clarté et la gérabilité de ses risques (voir le rapport annuel des administrateurs sur le contrôle interne, le rapport ICAAP).
- Ne commercialise pas des produits inutilement complexes, mais se concentre sur le courtage de titres (cotés) et la gestion discrétionnaire des portefeuilles de clients.
- Sa taille limitée en termes d'actifs sous gestion dans le secteur et dans le périmètre géographique dans lequel il opère, ainsi qu'en termes de nombre d'employés ETP et d'agences.
- Son application stricte du principe de ségrégation, ce qui signifie que les avoirs des clients peuvent toujours être conservés. Le ratio d'endettement (rapport dettes/fonds propres) corrigé de ce facteur est donc très faible.
- Il n'y a pas d'employés identifiés qui peuvent individuellement influencer le profil de risque de Leo Stevens & cie d'une manière structurelle et significative. Ces décisions peuvent uniquement être prises collectivement par le Comité de direction ou le Conseil d'administration qu'avec la participation d'un nombre suffisant d'administrateurs non exécutifs ou indépendants ou d'administrateurs qui sont actionnaires significatifs.

Leo Stevens & Cie ne répond pas aux critères qui exigent l'établissement d'un comité de rémunération distinct. Il n'a pas de hauts revenus au sein de sa structure de groupe (plus d'un million d'euros de revenus nets).

Les administrateurs, la direction et les employés peuvent tous bénéficier du même profil de rabais lorsqu'eux-mêmes - ou les membres de leur famille proche - détiennent un compte client chez Leo Stevens & Cie. La politique d'intégrité, qui fait partie intégrante du contrat de travail de chaque employé, l'énonce explicitement :

- Chaque employé agira honnêtement et loyalement avec la compétence, le soin et l'engagement nécessaires dans le meilleur intérêt du client et de l'intégrité des marchés.
- En toutes circonstances, les personnes concernées donneront toujours la priorité à l'exécution des ordres des clients par rapport aux ordres personnels.

Indemnisation des tâches externalisées

L'étude préliminaire et les conseils pour externaliser une activité sont préparés par le Comité de direction. Outre divers critères qualitatifs et stratégiques, tenant compte à la fois des intérêts de l'entreprise et des intérêts du client, il prendra également en considération la rémunération. Elle doit notamment être telle qu'elle ne donne lieu à aucun conflit d'intérêts. Le Conseil d'administration décide de l'externalisation ou non d'une activité.

Rémunérations perçues de tiers (« incitations »)

La politique de conseil MiFID de Leo Stevens & Cie décrit la large gamme de fonds de tiers à la disposition de ses clients, la qualité des services qu'elle fournit et les compartiments de fonds qu'elle gère et commercialise elle-même. Pour cette raison, Leo Stevens & Cie ne fournit pas de conseils indépendants. En conséquence, Leo Stevens & Cie peut recevoir des provisions, des commissions ou d'autres compensations financières (« incitations ») provenant de ces fonds de tiers. Le cas échéant, elle en informera le client, préalablement à une transaction, au moyen d'une déclaration de coûts ex ante. Au moins une fois par an, le client sera également informé du nombre exact d'incitations que Leo Stevens & Cie a reçues sur les fonds de son portefeuille de placement.

Rémunérations versées aux agents des services bancaires et d'investissement

Les tarifs de Leo Stevens & Cie s'appliquent à tous les clients. Si le chargé de clientèle d'un client est un agent de services bancaires et d'investissement, Leo Stevens & Cie transfère une partie des honoraires perçus (courtage et/ou frais de gestion). L'agent perçoit cette commission à titre de compensation financière pour les conseils en placement qu'il fournit aux clients, pour la réception des ordres et leur transmission correcte à Leo Stevens & Cie, ainsi que pour les explications qu'il fournit aux clients en gestion de fortune. Ces commissions contractuelles varient dans une mesure limitée en fonction de l'instrument financier, mais les différences ne sont pas d'une nature telle qu'elles donnent lieu à un conflit d'intérêts. De plus, l'agent des services bancaires et d'investissement souscrit explicitement à la politique d'intégrité et au code d'éthique de Leo Stevens & Cie, qui place les intérêts du client au premier plan dans toutes les situations possibles.

Évaluation périodique

La politique de rémunération est élaborée par le Comité de direction et évaluée annuellement (ou dans l'intervalle si des changements significatifs surviennent) par celui-ci. Le texte établi, les modifications éventuelles ainsi que l'application d'une politique de rémunération appropriée (détermination de la réserve de primes avec attribution individuelle correspondante) sont soumis par le Comité de direction au Conseil d'administration de Leo Stevens & Cie pour approbation.