

Politique de Rémunération

POUR L'EXERCICE SE TERMINANT LE 31/12/2024



OREA CAPITAL S.A.

Route d'Arlon, 126

L-8311 Capellen

RCS B-55439

TVA LU16747768

Date: Septembre 2025

1	Objectif	3
2	Champ d'application.....	4
2.1	Champ d'application	4
2.2	Champ d'application personnel	4
3	Compétences	5
3.1	La Direction Autorisée.....	5
3.2	Comité de rémunération	5
4	Principes	5
4.1	Orientation de la Politique de rémunération	5
4.2	Relation avec la prise de risques.....	6
4.3	Détermination de la partie fixe.....	6
4.4	Paiement et détermination de la partie variable.....	6
4.5	Evaluation de la performance	7
5	Information au personnel.....	7
6	Entrée en vigueur	7
7	Contrôle	7
8	Rôles et Responsabilités :	7
9	Annexes	8

1 Objectif

La Politique de rémunération promeut une gestion des risques saine et efficace et elle n'encourage pas la prise de risque excessive qui serait en contradiction avec le niveau de risque toléré par Orea Capital S.A..

La Politique de rémunération est en accord avec les objectifs et les intérêts des employés et de ses clients afin d'éviter les conflits d'intérêts.

La présente Politique poursuit plusieurs buts :

-Elle définit les règles de la rémunération fixe et variable en s'inspirant des principes contenus dans la Circulaire CSSF 22/797 - Application des Orientations de l'Autorité bancaire européenne sur les politiques de rémunération saines au titre de la directive 2013/36/UE (EBA/GL/2021/04)

-Elle définit ces règles en considérant qu'Orea Capital S.A. peut, en application du principe de proportionnalité tel que défini dans la Circulaire CSSF 11/505 (abrogée par la circulaire CSSF 22/797), invoquer la neutralisation de certaines exigences par rapport aux principes applicables notamment quant au report d'une partie de la rémunération variable.

-Elle impose de tenir compte, lors de la fixation de la rémunération variable, de la combinaison de l'évaluation de la performance individuelle, de la situation économique générale d'Orea Capital S.A., de l'intérêt du client.

L'évaluation de la performance individuelle est basée sur les critères quantitatifs (financiers) et qualitatifs (non-financiers).

Les critères qualitatifs, conformément à la circulaire CSSF 23/841 et au document de la FSMA 2023_15, encouragent à agir au mieux de l'intérêt des clients :

- Respect des règles de conduite
- Respect des procédures internes
- Traitement équitable des clients
- Satisfaction des clients

Ceux-ci entrent en compte pour l'évaluation des personnes concernées.

Ces critères doivent être définis et documentés.

Si ces critères sont pondérés pour déterminer la partie de la rémunération variable, les pondérations attribuées ne doivent pas rendre les critères qualitatifs insignifiants au profit des critères quantitatifs commerciaux.

Les critères quantitatifs qui favoriseraient les produits du groupe les plus lucratifs ne sont pas d'application chez Orea Capital S.A. puisque la Société ne conçoit pas de produits

-Elle intègre les principes dans la gestion du risque financier d'Orea Capital S.A. tout en encourageant les collaborateurs concernés à promouvoir le succès durable et la stabilité de la société.

-Elle prévoit un système de rémunération structuré. Elle est orientée sur une vision à long terme.

- Orea Capital S.A. rémunère les fonctions de contrôle interne conformément à la **Circulaire CSSF 20/758** telle que modifiée par les circulaires CSSF 21/785 et CSSF 22/806 ;

Administration centrale, gouvernance interne et gestion des risques - Chapitre 6. Le contrôle interne - Sous-chapitre 6.2. Les fonctions de contrôle interne - Section 6.2.2. Caractéristiques des fonctions de contrôle interne (...)

L'indépendance des fonctions de contrôle interne **est incompatible** avec une situation dans laquelle :

(...)

- la rémunération du personnel des fonctions de contrôle interne est liée à la performance des activités qu'elles contrôlent ou déterminée suivant d'autres critères qui compromettent l'objectivité du travail accompli par

les fonctions de contrôle interne ;

Chez Orea Capital S.A., la rémunération des fonctions de contrôle interne n'est pas liée à la performance des activités qu'elles contrôlent.

Conformément à la [Circulaire CSSF 23/841](#)- Application des Orientations de l'Autorité Européenne des Marchés Financiers (« ESMA ») concernant certains aspects relatifs aux exigences de rémunération de la Directive MiFID II (ESMA35-43-3565),

Orea Capital S.A. applique les thèmes couverts par les orientations de l'ESMA intégrées dans l'approche réglementaire de la CSSF et dans le dispositif de contrôle de la FSMA.

2 Champ d'application

2.1 Champ d'application

La présente Politique concerne la fixation de la rémunération dans ses composantes principales en conformité avec la législation en vigueur:

- La partie fixe se compose :
 - de la rémunération annuelle payée en 13 mensualités (Pas de convention collective applicable, contrat);
 - des chèques repas ;
 - du plan de pension complémentaire ;
 - des mensualités leasing non refacturées aux personnes bénéficiaires d'une voiture de fonction.
 - de la mise à disposition d'une voiture de société (propriété de Orea Capital S.A.) pour certaine fonction
- La partie variable se compose d'un bonus non contractuel et discrétionnaire, étant cependant précisé que des objectifs quantitatifs pluriannuels pourraient être arrêtés pour certaines fonctions commerciales.

La somme de la partie fixe et de la partie variable constitue la rémunération globale.

Orea Capital S.A., au terme d'une auto-évaluation basée sur la taille de son bilan et sur le niveau de ses fonds propres, invoque le principe de la proportionnalité et n'intègre pas dans sa politique de rémunération les dispositions spécifiques touchant les institutions financières de grande envergure.

En effet et conformément au point 11 de la Circulaire CSSF 11/505 (abrogée par la circulaire CSSF 22/797), Orea Capital S.A. peut invoquer la neutralisation de certaines exigences par rapport aux principes applicables du fait qu'elle se situe en dessous des 2 critères quantitatifs. La somme de bilan n'est pas supérieure à EUR 5 milliards et l'exigence globale de fonds propres ne dépasse pas EUR 125 millions.

Les exigences non applicables sont celles relatives à :

- L'octroi d'une partie de la rémunération variable sous forme d'instruments financiers ;
- La politique de rétention ;
- Le report d'une partie de la rémunération variable ;
- L'ajustement ex post aux risques ;

2.2 Champ d'application personnel

La présente Politique s'applique à tout collaborateur d'Orea Capital S.A., et plus particulièrement aux employés considérés comme preneurs de risques matériels selon les critères qualitatifs et quantitatifs du Règlement Délégué de la Commission du 4 mars 2014 complétant la Directive 2013/36/UE.

Les preneurs de risques matériels sont listés en annexe 1.

Les administrateurs externes sont exclus du champ d'application de la section relative à la rémunération variable dans la mesure où les administrateurs externes perçoivent uniquement des émoluments annuels fixes. Ces émoluments sont fixés par l'Assemblée Générale annuelle et ne sont pas liés aux résultats.

3 Compétences

3.1 La Direction Autorisée

La Direction Autorisée a les compétences suivantes :

-Elle se prononce sur la fixation de la part variable pour les collaborateurs concernés.

3.2 Comité de rémunération

En 2022, le Conseil d'Administration de la Société a décidé de créer un comité de rémunération.

Ce comité est composé des membres suivants :

- Anthony De Wit (représentant permanent de COFINTA srl),
- Jacques Mahaux (représentant permanent de EKHMA sàrl),
- Alain Descamps

Ce comité approuve les rémunérations variables des employés de la Société suite aux entretiens de fin d'année.

4 Principes¹

4.1 Orientation de la Politique de rémunération

Cette politique de rémunération a pour but d'aligner la rémunération avec une bonne gestion des risques. Le système de rémunération mis en place est en lien avec les objectifs stratégiques d'Orea Capital S.A.. Elle consiste en un équilibre entre la rémunération fixe et la rémunération variable.

Elle constitue en outre une mesure de la performance.

La somme de la partie fixe et de la partie variable constitue la rémunération globale.

-La rémunération fixe doit représenter une fraction suffisamment importante de la rémunération globale pour assurer la plus grande souplesse en matière de composante variable, notamment la possibilité de n'en verser aucune.

-La partie variable ne peut, en principe, pas dépasser 100% de la rémunération fixe pour toute autre personne visée par la présente Politique, à l'exception des chargés de développement commercial et des Administrateurs Délégués pour lesquels le montant maximal pourrait le cas échéant et exceptionnellement atteindre un pourcentage maximum de 200 % avec l'accord de l'actionnaire conformément à l'Article 94 (g) de la CRD IV. Toute approbation d'un ratio supérieur se fera conformément à la procédure détaillée en annexe 2.

La Politique de rémunération est orientée vers le long terme. Ce principe a pour corollaire que :

-Il n'existe pas de rémunération variable garantie,

-Les objectifs des chargés de développement commercial peuvent inclure un plan pluriannuel de réalisation d'objectifs quantitatifs (exemple d'objectifs quantitatifs : la collecte d'avoirs en gestion). L'évaluation des objectifs quantitatifs servira notamment de base à la détermination du montant de rémunération variable octroyée aux chargés de développement commercial.

-Les avantages en matière de pension ne sont pas attribués au personnel en fonction de la performance des membres du personnel (pas d'avantage pension discrétionnaire).

-Orea Capital S.A. ne met pas en place des objectifs qui pourraient engendrer un conflit d'intérêt avec ses clients, comme par exemple des objectifs de génération de revenus à des professionnels de la gestion discrétionnaire.

¹ Pour plus de détails relatifs aux informations quantitatives agrégées sur les rémunérations, veuillez-vous référer aux annexes du document.

4.2 Relation avec la prise de risques

La Politique de rémunération est en adéquation avec le niveau de responsabilité stratégique et opérationnel des personnes concernées.

Elle tend à éviter une prise de risques inconsidérée par les personnes concernées, dans le seul but de générer une plus grande rémunération variable immédiate.

Concernant les chargés du développement commercial, une prise de risque exagérée est ainsi évitée par la mise en place d'objectifs qualitatifs et en limitant les références quantitatives à des paramètres dont la prise de décision n'est pas de la compétence seule de l'évalué.

Pour mitiger le risque en conformité avec la circulaire CSSF 23/841, la partie variable, en ce compris la partie différée (si report il y a) relative à des exercices antérieurs non encore payée, n'est pas due :

-Si elle se rattache à des opérations faites en violation de la réglementation interne et externe.

-Si elle se rattache à un gain provenant d'une prise de risque inconsidérée.

-Si son paiement mettrait en péril Orea Capital S.A. dans le chef de ses ratios réglementaires.

Le Conseil d'Administration peut exiger des membres du personnel de rembourser en totalité ou en partie les primes accordées pour des performances reconnues sur la base de données qui par la suite se sont avérées frauduleuses ou qui porteraient atteinte aux intérêts du client.

4.3 Détermination de la partie fixe

La partie fixe de tout collaborateur, lors de l'engagement et successivement, est déterminée sur la base des critères suivants :

-Les caractéristiques de la fonction occupée et des responsabilités y relatives.

-L'expérience et la compétence du collaborateur et l'évolution de celles-ci.

-La situation du marché du travail et de la concurrence.

La rémunération globale de tout collaborateur prend en compte le niveau de ses responsabilités exercées.

L'attribution de certains avantages est liée à la fonction du collaborateur et non à sa performance.

Orea Capital S.A. offre à certaines catégories de personnel :

- Véhicule et parking

- Téléphones

4.4 Paiement et détermination de la partie variable

- La partie variable est payable en décembre de l'année de référence. Elle ne constitue pas un droit acquis. Certains exercices peuvent se caractériser par l'absence de paiement d'une telle partie variable, car le volume total des rémunérations variables ne peut pas limiter la capacité à renforcer l'assise financière de la société. Le calcul des composantes tient compte des risques actuels et futurs d'Orea Capital S.A. et des liquidités requises.

- En ligne avec les pratiques de certaines banques de la Place Financière du Luxembourg, Orea Capital S.A. se réserve la possibilité de payer une partie de la rémunération variable sous forme d'instruments à moyen terme par référence aux dispositions fiscales luxembourgeoises.

Orea Capital S.A. s'assurera que la rémunération variable ne sera pas versée par le biais d'instruments ou de méthodes qui permettraient de contourner les obligations légales.

- La partie variable de la rémunération des collaborateurs concernés dépend à la fois de l'évaluation des performances individuelles de la personne et du potentiel futur que représente la personne.

- L'évaluation des performances se fait de manière annuelle, cependant les évaluations de la performance des années précédentes peuvent être prises en compte en cas de performance négative. De cette manière, Orea Capital S.A. garantit que l'évaluation porte sur les performances à long terme.

- La partie variable peut évoluer différemment selon la personne concernée. D'une manière générale, peuvent être pris en considération, l'ancienneté, l'expérience professionnelle, la compétence et l'engagement particulier de la personne.

4.5 Evaluation de la performance

- Chaque collaborateur fait l'objet d'un entretien d'évaluation individuel annuel, lequel servira notamment de base pour la détermination de la partie variable.

- Pour la détermination des performances individuelles, Orea Capital S.A. tient compte de critères quantitatifs et qualitatifs :

- **Qualitatifs**

A titre d'exemple : maîtriser les risques et respecter les règles et le cadre légal et juridique, travailler de manière effective, proactive et dynamique, être enthousiaste, ouvert et constructif, proposer des idées, approcher le travail d'une façon positive et créative, favoriser l'esprit d'équipe et l'éthique de travail, améliorer l'existant, apprendre et se développer. Ces critères qualitatifs représentent toujours au moins 10 % de l'évaluation de la performance.

- **Quantitatifs (propres au poste occupé par le collaborateur) :**

Pour le personnel commercial, comme il est d'usage dans le métier, ils pourront voir tout ou partie de leur rémunération variable liée par formule mathématique aux résultats de leurs efforts commerciaux, générant dès lors potentiellement une forte volatilité de la partie variable d'un exercice à l'autre.

Pour le personnel administratif, il convient de prendre en compte l'évaluation individuelle qui est déterminante pour apprécier le degré de performance au sein des départements dits opérationnels.

Pour les membres de la direction autorisée, le niveau de responsabilité est déterminant dans l'appréciation de leur rémunération variable.

4.6 Neutralité du point de vue du genre

Sur base du principe de proportionnalité, Orea Capital S.A. est pleinement engagée quant à la neutralité du point de vue du genre, sans toutefois chiffrer l'écart de rémunération selon ce critère, compte tenu de la taille de l'entité et du caractère insuffisamment comparable des fonctions exercées.

5 Information au personnel

La Direction Autorisée portera la Politique de rémunération, ainsi que tout changement, à la connaissance du personnel concerné par voie de notification collective à l'ensemble du personnel et par voie de notification individuelle pour les nouveaux collaborateurs.

6 Entrée en vigueur

La présente Politique remplace toute version antérieure.

7 Contrôle

La mise en œuvre de la présente Politique est soumise à un examen annuel interne

8 Rôles et Responsabilités :

ROLES	RESPONSABILITES
COMPLIANCE OFFICER	<ul style="list-style-type: none">• Vérifier le bon fonctionnement de la politique• Examiner annuellement et actualiser cette politique.
MEMBRE DU PERSONNEL	<ul style="list-style-type: none">• Connaître et respecter cette politique
DIRECTION AUTORISEE	<ul style="list-style-type: none">• Évaluer annuellement la pertinence de cette politique• Assumer la responsabilité finale de la mise en œuvre de la Politique

9 Annexes

Conformément à l'article 51 de IFR², la table ci-dessous fournit le détail de la répartition des rémunérations pour l'année 2024 ventilée comme suite :

- Le « Senior Management », comprenant les fonctions de gouvernance, les membres de la direction autorisée, le Compliance Officer et le Risk Officer.
- Les membres du personnel dont les activités ont une incidence significative sur le profil de risque de l'entreprise d'investissement, à savoir, les gestionnaires commerciaux et le « Chief Investment Officer »

	Salaire	Prime	Total
Senior Management	535.634,58 €	68.200,00 €	603.834,58 €
<i>members of staff whose actions have a material impact on the risk profile</i>	476.444,99 €	154.274,64 €	630.719,63 €
Total	1.012.079,57 €	222.474,64 €	1.234.554,21 €

Il est à noter que les rémunérations ci-dessous sont inexistantes pour l'année 2024 :

- ➔ *les rémunérations reportées attribuées au titre des périodes de performance antérieure attribuées,*
- ➔ *des indemnités de licenciement attribuées au cours des périodes antérieures qui ont été versées au cours de l'exercice financier ;*
- ➔ *des montants des indemnités de licenciement attribuées pendant l'exercice financier.*

² RÈGLEMENT (UE) 2019/2033 DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL du 27 novembre 2019 concernant les exigences prudentielles applicables aux entreprises d'investissement et modifiant les règlements (UE) no 1093/2010, (UE) no 575/2013, (UE) no 600/2014 et (UE) no 806/2014