

POLITIQUE DE REMUNERATION

Règlement spécifique d'application : (à consulter pour plus d'informations)

- Règlement Délégué (UE) 2017/2359
- Directive (UE) 2016/97 du 20 janvier 2016
- Loi du 7 décembre 2015 – version coordonnée au 1^{er} octobre 2018
- Règlement (UE) 2019/2088 du 27 novembre 2019

Introduction

Fuchs & Insurances S.A. a, comme priorité première, la volonté d'agir d'une manière honnête, équitable et professionnelle qui sert au mieux les intérêts de ses clients. La politique de rémunération du personnel de notre bureau ou toute autre personne qui y est liée participe à la réalisation de cet objectif. Dans ce cadre, notre bureau a mis en place cette politique de rémunération.

Objectif

La présente politique a pour Objet de définir les règles applicables aux rémunérations de toutes les personnes travaillant avec la société et également les collaborateurs indépendants.

Définitions

« **Rémunérations*** » : toute commission, tout honoraire, toute charge ou tout autre type de paiement, y compris tout avantage économique de toute nature ou tout autre avantage ou toute autre incitation financier ou non financier, proposé ou offert en rapport avec des activités de distribution d'assurance.

« **Incitation*** » : une incitation ou régime d'incitation sont considérés comme ayant un effet négatif sur la qualité du service fourni au client lorsqu'ils sont d'une nature et d'une ampleur telles qu'ils incitent à réaliser les activités de distribution d'assurances d'une façon qui n'est pas conforme à l'obligation d'agir de manière honnête, équitable et professionnelle qui serve au mieux les intérêts du client.

Fuchs & Insurances S.A. ne considère pas comme rémunérations toutes les charges indispensables au développement et maintien de la clientèle.

Principes

La rémunération applicable dans notre entreprise est conçue de manière à promouvoir une gestion saine et efficace des risques et n'encourage pas la prise de risque par rapport aux risques liés au développement durable. La rémunération d'aucun membre du personnel n'est liée à la performance économique des produits d'assurance recommandés.

*Règlement Délégué (UE) 2017/2359

Rémunérations à l'égard des employés

a) Salaire

Fuchs & Insurances S.A. rémunère ses employés avec des rémunérations fixes et variables. Les rémunérations variables accordées aux employés sont limitées et sont calculées sur base de :

- L'ensemble des activités des employés ne sont pas liées à la réalisation d'objectifs dans le cadre de la vente de produits particuliers ;
- Du respect de critères qualitatifs (exemple : respect des règles de conduite IDD, MIFID 2 et IBIPs)

Les employés ont l'obligation de collaboration avec le contrôle interne et l'audit interne.

b) Incentive (avantage monétaire ou non monétaire)

Les « incentives » ne sont pas accordées à nos employés mais exceptionnellement, pour primer la qualité du travail fourni, on peut attribuer un bonus décidé par la direction, respectant les critères suivants :

- l'incentive ne porte pas atteinte aux intérêts des clients,
- l'incentive ne se rapporte pas à un produit ou à une gamme restreinte de produits,
- la valeur de l'incentive est raisonnable,
- la période prise en considération est suffisamment longue.

Rémunérations à l'égard des collaborateurs indépendants

Fuchs & Insurances S.A. rémunère ses collaborateurs indépendants avec des rémunérations variables qui sont limitées et calculées sur base de :

- L'ensemble des activités des collaborateurs indépendants ne sont pas liées à la réalisation d'objectifs dans le cadre de la vente de produits particuliers ;
- Du respect de critères qualitatifs (exemple : respect des règles de conduite IDD, MIFID 2 et IBIPs)

Les collaborateurs indépendants ont l'obligation de collaboration avec le contrôle interne et l'audit interne.

Objectifs commerciaux

Fuchs & Insurances S.A. ne fixe pas d'objectifs commerciaux.

Gouvernance

Le Conseil d'Administration fixe la rémunération pour les organes du Conseil d'Administration. La rémunération pour ces personnes n'est pas liée aux résultats à court terme de l'entreprise, mais est fonction du temps consacré à la fonction et aux responsabilités respectives.

Au niveau de l'organisation, comme toute définition de la politique interne, le Conseil d'Administration établit les principes généraux de la politique de rémunération en toute indépendance. Cette dernière est en ligne avec la stratégie de l'établissement, sa tolérance à l'égard du risque, ses objectifs et ses valeurs. Le Conseil s'entourera du Risk Manager pour l'évaluation des risques, du Compliance Officer pour le respect des normes et pour le contrôle des règles relatives aux éventuels conflits d'intérêts. Le Conseil d'Administration s'assure à intervalles réguliers, dans le respect de sa mission de surveillance, que l'entreprise dispose d'une politique et des procédures régulièrement mises à jour. La procédure est portée à la connaissance de tout le personnel de la société.