

REMUNERATION DES COLLABORATEURS

Cette politique détaille la façon dont les collaborateurs d'ARFINCO sont rémunérés dans le cadre de leurs activités.

I. PRINCIPES GENERAUX	2
II. APPLICATION DU PRINCIPE DE PROPORTIONNALITE	2
2.1. DISPOSITIONS LEGALES ET REGLEMENTAIRES	2
2.2. MISE EN ŒUVRE DU PRINCIPE DE PROPORTIONNALITE POUR ARFINCO	3
III. DISPOSITIF INTERNE DE DETERMINATION DES REMUNERATIONS	3
3.1. SALAIRE FIXE	3
3.2. REMUNERATION VARIABLE INDIVIDUELLE	3
3.3. EVALUATION ET FIXATION DES OBJECTIFS	3
3.4. SPECIFICITES DES PERSONNES CONSIDEREES COMME AYANT UNE INCIDENCE SIGNIFICATIVE SUR LE PROFIL DE RISQUE D'UN ETABLISSEMENT	4
IV. COMMUNICATION	4
4.1. REPORTING A L'ACPR	4
4.2. PUBLICATION	4
V. COMITE	4
VI. CONTROLE	4
6.1. CONTROLES DE NIVEAU 1	4
6.2. CONTROLES DE NIVEAU 2	4
VII. REGLEMENTATION	4

I. Principes généraux

ARFINCO applique les principes définis par l'article 27 du Règlement Européen 2017-565 :

1. Les entreprises d'investissement élaborent et mettent en œuvre des politiques et pratiques de rémunération dans le cadre de procédures internes appropriées tenant compte des intérêts de tous les clients de l'entreprise, afin de garantir que les clients sont traités de façon équitable et que leurs intérêts ne sont pas affectés par les pratiques de rémunération adoptées par l'entreprise à court, moyen ou long terme.

Les politiques et pratiques de rémunération sont élaborées de façon à ne pas créer de conflit d'intérêts ou d'incitation susceptible d'amener les personnes concernées à favoriser leurs propres intérêts ou les intérêts de l'entreprise au détriment potentiel d'un quelconque client.

2. Les entreprises d'investissement s'assurent que leurs politiques et pratiques de rémunération s'appliquent à toutes les personnes concernées ayant une incidence, directe ou indirecte, sur les services d'investissement et les services auxiliaires fournis par l'entreprise d'investissement ou sur le comportement de l'entreprise, indépendamment du type de clients, dans la mesure où la rémunération de ces personnes et les incitations comparables sont susceptibles de créer un conflit d'intérêts les encourageant à agir contre les intérêts d'un quelconque client de l'entreprise.

3. L'organe de direction de l'entreprise d'investissement approuve, après avoir pris conseil auprès de la fonction de vérification de la conformité, la politique de rémunération de l'entreprise. Les instances dirigeantes de l'entreprise d'investissement assument la responsabilité de la mise en œuvre quotidienne de la politique de rémunération et du suivi des risques de conformité associés à cette politique.

4. Les rémunérations et incitations comparables ne sont pas uniquement ou principalement basées sur des critères commerciaux quantitatifs, et doivent prendre dûment en compte des critères qualitatifs appropriés reflétant le respect des règlements applicables, le traitement équitable des clients et la qualité des services fournis aux clients.

Un équilibre entre les composantes de rémunération fixes et variables est préservé à tout moment, de sorte que la structure de rémunération ne favorise pas les intérêts de l'entreprise d'investissement ou de ses personnes concernées au détriment des intérêts d'un quelconque client.

II. Application du principe de proportionnalité

2.1. Dispositions légales et réglementaires

L'article L. 511-55 du Code monétaire et financier dispose que toute entreprise d'investissement se dote d'un dispositif de gouvernance solide comprenant des politiques et pratiques de rémunération permettant et favorisant une gestion saine et efficace des risques.

Le principe de proportionnalité, introduit par l'article L. 511-57 du Code monétaire et financier, énonce qu'une entreprise d'investissement soumise à une surveillance par l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution applique les dispositions en matière de rémunération dans une mesure tenant compte de sa taille et de son organisation interne, ainsi que de la nature, de l'échelle et de la complexité de son activité.

Ce dispositif est d'ailleurs prévu dans les Orientations sur les politiques de rémunération rendues publiques par l'EBA le 23 juin 2016 et qui s'appliquent à compter du 1er janvier 2017. Elles définissent le principe de proportionnalité comme visant à « établir une correspondance cohérente entre les politiques et pratiques de rémunération et le profil de risque, l'appétit pour le risque et la stratégie en matière de risques ». Dans son évaluation de l'application des exigences de manière proportionnée, l'établissement doit y « envisager de combiner tous les critères suivants : la taille, l'organisation interne et la nature, la portée et la complexité des activités ».

En outre, les Orientations de l'EBA du 27 juin 2016 (Considérant 79) soumettent l'exonération de l'encadrement de la rémunération des personnels à condition que l'établissement ait identifié le personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur son profil de risque conformément aux critères énoncés au règlement délégué (UE) 604/2014 de la Commission.

Enfin, l'article 199 de l'arrêté du 3 novembre 2014 sur l'organisation interne, dispense un établissement dont le total de bilan consolidé est inférieur ou égal à 10 milliards d'euros, ce qui est le cas pour ARFINCO, de se soumettre à certaines dispositions réglementaires (diversification, différé) en application du principe de proportionnalité.

Il en est de même au niveau européen à l'article 92, § 2 de la directive (UE) 2013/36/UE et dans le règlement (UE) européen n°575/2013.

2.2. Mise en œuvre du principe de proportionnalité pour ARFINCO

En tenant compte de sa taille, de son organisation interne, ainsi que de la nature, de l'échelle et de la complexité de son activité, l'analyse menée par ARFINCO conclut à l'absence d'activités du personnel ayant une incidence significative sur son profil de risque.

En effet, ARFINCO n'intervient pas en compte propre mais en tant qu'intermédiaire pour ses activités qui comprennent :

- La Réception-Transmission d'ordre uniquement

ARFINCO ne réalisant pas de Conseil en Investissement n'est pas en mesure d'influencer ses clients en vue de les pousser à traiter.

Compte tenu de la nature de ses activités d'intermédiation, la rémunération variable du personnel, laquelle est basée notamment sur le chiffre d'affaires, n'a donc pas d'incidence significative sur le profil de risque d'ARFINCO.

Ainsi, ARFINCO a mis en place un dispositif de rémunérations fixe et variable appliquant pleinement le principe de proportionnalité : sans limitation, ni différé, ni diversification.

III. Dispositif interne de détermination des rémunérations

Le dispositif général s'applique pour tous les collaborateurs d'ARFINCO.

La rémunération comprend :

- Un salaire fixe fixé contractuellement
- Une rémunération variable individuelle non garantie.

3.1. Salaire fixe

Le salaire de base est le salaire fixe. Il est versé sur 12 mois.

Le salaire de base rétribue les compétences et l'engagement des collaborateurs nécessaires à l'exercice de leurs responsabilités aux postes qui leur sont confiés.

Un poste est caractérisé par une mission et des contributions, un niveau dans l'organisation et un profil de compétences et d'expérience attendues.

Outre l'évaluation de la tenue de poste, d'autres considérations peuvent aussi entrer en compte pour l'évolution du salaire de base : responsabilité supérieure, changement de poste, benchmark interne et externe.

Il convient également de remarquer que la Société, peut à son entière discrétion, offrir à certains salariés des avantages en nature faisant partie intégrante de leur rémunération fixe. Ces avantages peuvent consister en place de parking, une voiture de fonction, frais de restauration et déplacement.

3.2. Rémunération variable individuelle

La rémunération variable des collaborateurs est calculée en fonction de leur chiffre d'affaires net. Le versement de la rémunération variable individuelle respecte les points suivants :

- Le non-respect des critères qualitatifs évoqués au point suivant peut entraîner une baisse de la rémunération variable.
- Il est possible pour la société de n'attribuer aucune rémunération variable à un collaborateur.
- Le montant des rémunérations variables doit être cohérent avec le maintien d'un niveau de fonds propres suffisant (arrêté du 03/11/2014, art. 270).

3.3. Evaluation et fixation des objectifs

Les objectifs individuels sont définis (de façon non limitative) de manière à :

- Orienter chaque collaborateur à participer à la réussite collective de l'entreprise
- Encourager une conduite appropriée par rapport au respect des procédures
- Préserver la bonne santé financière d'ARFINCO

Les objectifs individuels sont fixés à partir de critères quantitatifs et qualitatifs, décidés entre le collaborateur et les Dirigeants. De façon générale, les objectifs sont les suivants :

- Les objectifs quantitatifs sont d'ordre économiques et/ou financiers ; ils peuvent être par exemple mesurés par rapport au volume des ventes.
- Les objectifs qualitatifs peuvent être liés au respect des intérêts des clients et de leur traitement équitable, au nombre de réclamations des clients, au respect du suivi des procédures internes et de la réglementation

Ces objectifs peuvent faire l'objet d'une adaptation par salarié.

3.4. Spécificités des personnes considérées comme ayant une incidence significative sur le profil de risque d'un établissement

En application du Règlement Européen 604/2014, les personnes considérées comme ayant une incidence significative sur le profil de risque d'ARFINCO sont :

- Philippe PIERRE
- Bruno CHATENET

A ce titre, ils doivent respecter les articles L511-71 à L511-88 du Code Monétaire et Financier, en application de l'article 198 de l'Arrêté du 03/11/2014. Le dispositif interne rédigé dans la présente procédure respecte ces différents articles.

En application de l'article L511-74 du Code Monétaire et Financier, le Conseil de Surveillance valide chaque année la présente procédure et sa mise en œuvre.

IV. Communication

4.1. Reporting à l'ACPR

Le rapport annuel sur la politique de rémunérations est intégré dans le rapport annuel sur le contrôle interne et adressé à l'ACPR pour le 30 avril de l'année suivante (art. 266 de l'arrêté du 03 novembre 2014).

4.2. Publication

La diffusion prévue à l'article 267 de l'arrêté du 3 novembre 2014 est réalisée via la publication de la présente politique sur le site internet d'ARFINCO.

ARFINCO disposant de moins de dix salariés, professionnels des marchés financiers dont les activités ont un impact significatif sur leur exposition au risque, elle est exonérée de la publication des informations mentionnées au h du paragraphe 1 de l'article 450 du règlement (UE) n° 575/2013 susvisé concernant ces salariés (Arrêté du 03/11/20214, art. 269).

V. Comité

Conformément à l'article 104 de l'arrêté du 3 novembre 2014, et compte tenu de la taille du bilan d'ARFINCO (inférieur à 5 milliards d'euros), il n'est pas requis de constituer un comité spécialisé en matière de rémunérations, le principe de proportionnalité s'appliquant à la société.

VI. Contrôle

6.1. Contrôles de niveau 1

Les contrôles de niveau 1 sont indiqués dans le plan de contrôle.

6.2. Contrôles de niveau 2

Les contrôles sont indiqués dans le plan de contrôle

VII. Règlementation

- **Code Monétaire et Financier**, art. L511-71 à L511-88
- **Arrêté du 3 novembre 2014**, notamment art. 198 et suivants.
- **Position-recommandation AMF 2013-24** du 29 novembre 2013
- **Règlement délégué 604/2014 (UE)** de la Commission du 4 mars 2014 sur les critères d'identification des collaborateurs dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de l'entreprise
- **Règlement Européen 2017-565**, art. 22, 27
- **Orientations de l'EBA** sur les politiques de rémunération saines du 27 juin 2016 telles que reprises par la position de l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution.