

SEFOPLUS OFP

Institution de retraite professionnelle (IRP) agréée le 19/11/2018,
portant le numéro d'identification FSMA 50.624 et le numéro d'entreprise 0715.441.019
Avenue du Marly 15/8, 1200 Bruxelles

POLITIQUE D'INTÉGRITÉ

4. NOTE DE POLITIQUE EN MATIÈRE DE POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

Applicable à :	conseil d'administration, gestion journalière, comité d'investissement, membres du personnel de SEFOPLUS OFP, fonctions-clés, prestataires de services externes impliqués dans des tâches/fonctions critiques
Approuvée par/le :	conseil d'administration le 25 septembre 2023
Date limite de révision :	31 décembre 2026

Les documents suivants forment ensemble la politique d'intégrité :

<i>1. Note de politique en matière d'intégrité</i>
<i>2. Code de déontologie</i>
<i>3. Note de politique en matière de conflits d'intérêts</i>
4. Note de politique en matière de politique de rémunération
<i>5. Note de politique concernant la politique de lanceurs d'alerte</i>
<i>6. Note de politique en matière de traitement des plaintes</i>
<i>7. Note de procédure « fit & proper »</i>

1 Introduction

Conformément à l'article 77/1, § 1 de la loi du 27 octobre 2006 relative au contrôle prudentiel des institutions de retraite professionnelle (LIRP), SEFOPLUS OFP doit établir et appliquer une politique de rémunération pour tous les membres de ses organes opérationnels, les responsables de fonctions-clés, son personnel, ses prestataires de services externes et toutes les autres personnes dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de SEFOPLUS OFP.

La politique de rémunération de SEFOPLUS OFP est conforme à une gestion des risques saine et effective et vise notamment à décourager toute prise de risques excessifs qui serait incompatible avec le profil de risque de SEFOPLUS OFP. La présente note de politique en matière de politique de rémunération fait partie intégrante de la politique d'intégrité de SEFOPLUS OFP (*voir aperçu ci-dessus*).

Cette note de politique doit être lu à la lumière de la législation et de la réglementation applicables et sera adapté lorsque des modifications apportées à ce cadre légal et/ou réglementaire ou à la structure de politique et au fonctionnement de SEFOPLUS OFP l'exigeront.

2 Le processus décisionnel

Le conseil d'administration de SEFOPLUS OFP définit les principes généraux de la politique de rémunération ainsi que les règles spécifiques pour certaines catégories de personnes comme les membres du conseil d'administration, les membres des autres organes opérationnels (à savoir, au moment de l'établissement de la présente note de politique, la gestion journalière), les membres des comités d'avis (à savoir, au moment de l'établissement de la présente note de politique, le comité

d'investissement) et les responsables des fonctions-clés. La politique de rémunération est revue au moins tous les trois ans.

Conformément à la LIRP, aux statuts et aux règlements d'ordre intérieur applicables :

- l'assemblée générale détermine la rémunération éventuelle des administrateurs ;
- le conseil d'administration détermine la rémunération éventuelle des membres des autres organes opérationnels et des comités d'avis.

La présente note de politique en matière de politique de rémunération au sein de SEFOPLUS OFP a été approuvée par le conseil d'administration le 25 septembre 2023.

3 Champ d'application

Outre les membres du conseil d'administration, les membres de la gestion journalière, les membres du comité d'investissement et les responsables des fonctions-clés, les personnes suivantes qui sont liées à SEFOPLUS OFP ou aux prestataires de services externes auxquels SEFOPLUS OFP fait appel sont considérées comme des « fonctions critiques » dont les activités professionnelles - qu'elles exercent en groupe ou de manière individuelle - peuvent avoir une incidence significative sur le profil de risque de SEFOPLUS OFP :

- les membres du personnel de SEFOPLUS OFP (au moment de l'approbation de la présente note de politique en matière de politique de rémunération, il s'agit uniquement du coordinateur de SEFOPLUS OFP) ;
- les membres du personnel des prestataires de services externes qui sont directement ou indirectement impliqué dans les tâches ou les fonctions critiques de SEFOPLUS OFP, à savoir l'administration des pensions, la gestion de patrimoine, la gestion actuarielle, les calculs actuariels, la comptabilité et la gestion des risques de SEFOPLUS OFP.

Concrètement, la politique de rémunération s'applique par conséquent :

aux membres du conseil d'administration
aux membres de la gestion journalière
aux membres du comité d'investissement
aux membres d'autres organes opérationnels ou comités d'avis éventuels qui seraient constitués à l'avenir
aux membres du personnel de SEFOPLUS OFP (le coordinateur de SEFOPLUS OFP)
au responsable de la fonction d'audit interne
au responsable de la fonction de gestion des risques
au responsable de la fonction compliance
au responsable de la fonction actuarielle s'il devait être désigné à l'avenir ¹
aux membres du personnes des prestataires de services externes impliqués dans les tâches ou fonctions critiques de SEFOPLUS OFP.

Néanmoins, la politique de rémunération de SEFOPLUS OFP ne s'applique **pas** aux membres du personnel des prestataires de services externes de SEFOPLUS OFP qui relèvent de la catégorie « établissements de crédit, gestionnaires de patrimoine et ou entreprises de (ré)assurance », à condition qu'ils appliquent déjà une politique de rémunération propre sur la base de règles spécifiques en matière de politique de rémunération en application de la réglementation européenne suivante :

¹ Conformément à l'article 77/4 LIRP, SEFOPLUS OFP ne doit pas avoir de fonction actuarielle.

- la directive 2009/65/CE du Parlement européen et du Conseil du 13 juillet 2009 portant coordination des dispositions législatives, réglementaires et administratives concernant certains organismes de placement collectif en valeurs mobilières ;
- la directive 2009/138/CE du Parlement européen et du Conseil du 25 novembre 2009 sur l'accès aux activités de l'assurance et de la réassurance et leur exercice ;
- la directive 2011/61/UE du Parlement européen et du Conseil du 8 juin 2011 sur les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs et modifiant les directives 2003/41/CE et 2009/65/CE ainsi que les règlements (CE) n° 1060/2009 et (UE) n° 1095/2010 ;
- la directive 2013/36/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 juin 2013 concernant l'accès à l'activité des établissements de crédit et la surveillance prudentielle des établissements de crédit et des entreprises d'investissement, modifiant la directive 2002/87/CE et abrogeant les directives 2006/48/CE et 2006/49/CE ;
- la directive 2014/65/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 concernant les marchés d'instruments financiers et modifiant la directive 2002/92/CE et la directive 2011/61/UE.

4 Principes généraux de la politique de rémunération de SEFOPLUS OFP

Lorsqu'il établit et applique sa politique de rémunération, SEFOPLUS OFP respecte les principes suivants :

- La politique de rémunération est établie et mise en œuvre en tenant compte des activités, du profil de risque, des objectifs, des intérêts à long terme et de la situation financière de SEFOPLUS OFP dans son ensemble ;
- La politique de rémunération est conforme aux intérêts à long terme des affiliés et des bénéficiaires des régimes de pension gérés et exécutés par SEFOPLUS OFP ;
- La politique de rémunération inclut des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts ;
- La politique de rémunération a pour but de contribuer à une gestion des risques saine et effective et n'encourage pas une prise de risque qui serait incompatible avec les profils de risque et les statuts de SEFOPLUS OFP ;
- Dans le cadre de la sélection de prestataires de services externes pour l'exécution de tâches ou fonctions critiques, SEFOPLUS OFP veillera à ce que la politique de rémunération du prestataire de services externe sélectionné soit en accord avec ces principes et à ce que le contrat avec le prestataire de services externe n'encourage pas la prise de risques excessifs, compte tenu de la stratégie de gestion des risques de SEFOPLUS OFP ;
- SEFOPLUS OFP assure une gouvernance claire, transparente et efficace en ce qui concerne l'exécution de la politique de rémunération et sa surveillance.

5 Application des principes généraux

5.1 Rémunération des membres du conseil d'administration

Le conseil d'administration est composé paritaire, ce qui signifie qu'il est composé d'un nombre égal d'administrateurs représentant les organisations représentatives des employeurs des organisateurs sectoriels qui participent à SEFOPLUS OFP et les organisations représentatives des travailleurs des organisateurs sectoriels qui participent à SEFOPLUS OFP. Ils sont liés, en vertu du droit du travail, à ces organisations d'employeurs ou de travailleurs, de sorte que l'exécution de leur mandat d'administrateur relève de la fonction qu'ils exercent pour ces organisations. Pour l'exercice

de cette fonction, ils bénéficient dès lors d'une rémunération régie conformément à la politique de rémunération de l'organisation d'employeurs ou de travailleurs concernée et des accords contractuels. Si ces administrateurs reçoivent une rémunération variable de l'organisation d'employeurs ou de travailleurs concernée, avec laquelle ils sont liés en vertu du droit du travail, il convient en tout état de cause de veiller à ce que les paramètres servant à définir cette rémunération variable n'encouragent pas les administrateurs concernés à prendre des risques excessifs dans l'exécution de leur mandat d'administrateur, compte tenu de la stratégie de gestion des risques de SEFOPLUS OFP. Comme indiqué dans les statuts de SEFOPLUS OFP, le mandat d'administrateur n'est pas rémunéré pour les administrateurs qui sont liés, en vertu du droit du travail, aux organisations d'employeurs et aux organisations de travailleurs des organisateurs sectoriels.

Par ailleurs, les statuts de SEFOPLUS OFP prévoient la possibilité de désigner des administrateurs indépendants. Il s'agit d'administrateurs qui ne sont pas liés, en vertu du droit du travail, aux organisations d'employeurs et de travailleurs des organisateurs sectoriels et qui sont nommés en raison de leur expertise spécifique relative aux régimes de pension complémentaire et à leur gestion. Le mandat de ces administrateurs indépendants peut être rémunéré, à condition que la rémunération soit établie par l'assemblée générale au moment de leur nomination et ce, conformément à la présente note de politique. Au moment où la présente note de politique a été approuvée, il n'y avait pas d'administrateurs indépendants. Quand SEFOPLUS OFP décidera de recourir à cette possibilité statutaire, les principes relatifs à la rémunération des administrateurs indépendants seront définis de façon plus détaillée dans la présente note de politique. A cet égard, on se basera sur les principes de base suivants :

- Les administrateurs indépendants percevront une rémunération fixe ; SEFOPLUS OFP n'accordera aucune forme de rémunération variable pour l'exercice du mandat d'administrateur indépendant.
- La rémunération fixe sera établie sur la base de critères objectifs (par exemple un tarif horaire) qui seront appliqués de la même manière pour tous les administrateurs indépendants.
- Pour la détermination de la rémunération fixe, l'assemblée générale tiendra compte de ce qui est courant sur le marché en matière de rémunération d'administrateurs indépendants d'IRP, pour autant que de telles informations soient disponibles.
- Si l'administrateur indépendant est autorisé à rentrer une note de frais, celle-ci ne sera acceptée que si elle reste dans les limites du raisonnable et si elle est étayée par les justificatifs nécessaires. Dans ce cas, seuls les frais directement liés à l'exercice du mandat d'administrateur indépendant pourront être remboursés.
- La délibération et les décisions de l'assemblée générale en ce qui concerne la rémunération des administrateurs indépendants sont documentées de façon suffisamment détaillée.
- Aucune indemnité de fin de mandat ne sera payée en cas de résiliation (de quelque manière que ce soit) du mandat d'administrateur indépendant.

5.2 Rémunération des membres de la gestion journalière

La gestion journalière se compose comme suit :

- 2 membres qui représentent les organisations représentatives des employeurs des organisateurs sectoriels qui participent à SEFOPLUS OFP (« membres de catégorie (a) ») ;
- 2 membres qui représentent les organisations représentatives des travailleurs des organisateurs sectoriels qui participent à SEFOPLUS OFP (« membres de catégorie (b) ») ; et

- le coordinateur de SEFOPLUS OFP (qui siège à la gestion journalière en sa qualité de coordinateur de SEFOPLUS OFP sans droit de vote).

Les membres de catégorie (a) et les membres de catégorie (b) sont liés, en vertu du droit du travail, à ces organisations d'employeurs ou de travailleurs, de sorte que l'exécution de leur mandat de membre de la gestion journalière relève de la fonction qu'ils exercent pour ces organisations. Pour l'exercice de cette fonction, ils bénéficient dès lors d'une rémunération régie conformément à la politique de rémunération de l'organisation d'employeurs ou de travailleurs concernée et des accords contractuels. S'ils reçoivent une rémunération variable de l'organisation d'employeurs ou de travailleurs concernée, avec laquelle ils sont liés en vertu du droit du travail, il convient en tout état de cause de veiller à ce que les paramètres servant à définir cette rémunération variable n'encouragent pas les membres de la gestion journalière concernés à prendre des risques excessifs dans l'exécution de leur mandat de membre de la gestion journalière, compte tenu de la stratégie de gestion des risques de SEFOPLUS OFP. Le mandat de membre de la gestion journalière n'est pas rémunéré pour les membres de catégorie (a) et les membres de catégorie (b).

Le coordinateur perçoit une rémunération dans le cadre de son contrat de travail avec SEFOPLUS OFP, dont les principes sont définis dans la présente note de politique (cf. point 5.4). L'exécution du mandat de membre de la gestion journalière s'inscrit dans le cadre de sa fonction de coordinateur de SEFOPLUS OFP. Il ne reçoit pas de rémunération distincte de SEFOPLUS OFP pour cela.

5.3 Rémunération des membres du comité d'investissement

Le comité d'investissement se compose comme suit :

- 1 membre qui représente les organisations représentatives des employeurs des organisateurs sectoriels qui participent à SEFOPLUS OFP (« membres de catégorie (a) ») ;
- 1 membre qui représente les organisations représentatives des travailleurs des organisateurs sectoriels qui participent à SEFOPLUS OFP (« membres de catégorie (b) ») ; et
- 2 experts conseil (« membres de « catégorie (c) »).

Les membres de catégorie (a) et les membres de catégorie (b) sont liés, par le droit du travail, aux organisations d'employeurs ou de travailleurs qu'ils représentent, de sorte que l'exécution de leur mandat de membre du comité d'investissement relève de la fonction qu'ils exercent pour ces organisations. Pour l'exercice de cette fonction, ils bénéficient dès lors d'une rémunération régie conformément à la politique de rémunération de l'organisation d'employeurs ou de travailleurs concernée et des accords contractuels. S'ils reçoivent une rémunération variable de l'organisation d'employeurs ou de travailleurs concernée, avec laquelle ils sont liés par le droit du travail, il convient en tout état de cause de veiller à ce que les paramètres servant à définir cette rémunération variable n'encouragent pas les membres du comité d'investissement concernés à prendre des risques excessifs dans l'exécution de leur mandat de membre du comité d'investissement, compte tenu de la stratégie de gestion des risques de SEFOPLUS OFP. Le mandat de membre du comité d'investissement n'est pas rémunéré pour les membres de catégorie (a) et les membres de catégorie (b).

Les membres de catégorie (c) siègent au comité d'investissement en raison de leur expertise spécifique relative à la gestion de patrimoine et aux placements des IRP. Leur mandat est rémunéré et la rémunération est établie par le conseil d'administration au moment de leur nomination et ce, conformément à la présente note de politique. À cet égard, les principes suivants sont respectés :

- Les membres de catégorie (c) percevront une rémunération fixe calculée sur une base annuelle. Ils ne reçoivent aucune forme de rémunération variable de SEFOPLUS OFP.
- Pour le calcul de la rémunération fixe, une distinction est faite entre (1) les membres de catégorie (c) qui n'exercent pas ce mandat à titre professionnel (en tant que prestataire de services externe spécialisé dans la gestion de patrimoine et les placements) et (2) les membres de catégorie (c) qui exercent ce mandat à titre professionnel (en tant que prestataire de services externe spécialisé dans la gestion de patrimoine et les placements) :
 - (1) Pour les membres de catégorie (c) qui n'exercent pas ce mandat à titre professionnel en tant que prestataire de services externe spécialisé dans la gestion de patrimoine et les placements, le calcul de la rémunération fixe est basé sur un tarif horaire (fictif) raisonnable sous-jacent qui est multiplié par le nombre d'heures que le membre de catégorie (c) est raisonnablement supposé consacrer à l'exercice de son mandat en tant que membre du comité d'investissement. On tient compte, pour ce faire, du nombre et de la durée normale des réunions du comité d'investissement, ainsi que de la préparation et du suivi de ces réunions. Pour définir le tarif horaire (fictif) sous-jacent, on se basera sur ce qui est courant sur le marché en matière de rémunération des membres externes des comités d'avis, pour autant que de telles informations soient disponibles. Si le conseil d'administration les autorise à rentrer une note de frais, celle-ci ne sera acceptée que si elle reste dans les limites du raisonnable et si elle est étayée par les justificatifs nécessaires. Dans ce cas, seuls les frais directement liés à l'exercice du mandat de membre du comité d'investissement pourront être remboursés.
 - (2) Pour les membres de catégorie (c) qui exercent ce mandat à titre professionnel en tant que prestataire de services externe spécialisé dans la gestion de patrimoine et les placements, la sélection de ce prestataire de services externe et la détermination de la rémunération ont lieu conformément à la politique de sous-traitance et aux principes définis au point 4 de la présente note de politique. Le conseil d'administration veillera à ce que cette rémunération soit conforme au marché.
- La délibération et les décisions du conseil d'administration en ce qui concerne la rémunération des membres de catégorie (c) sont documentés de façon suffisamment détaillée dans les procès-verbaux.

5.4 Rémunération des membres du personnel de SEFOPLUS OFP

Au moment où la présente note de politique est rédigée, SEFOPLUS OFP compte un seul membre du personnel, à savoir le coordinateur de SEFOPLUS OFP.

Le coordinateur reçoit, outre un salaire mensuel fixe, les avantages suivants : une assurance-groupe, une assurance hospitalisation, des éco-chèques, des chèques-repas et un budget mobilité.

Si le coordinateur reçoit une rémunération variable, il convient de veiller à ce que cette rémunération n'encourage pas une prise de risque excessive qui serait incompatible avec le profil de risque et les intérêts à long terme de SEFOPLUS OFP.

La décision relative à la rémunération du coordinateur est prise par le conseil d'administration et est consignée dans un contrat de travail à durée indéterminée.

En cas de résiliation du contrat de travail par SEFOPLUS OFF, SEFOPLUS OFF signifiera un délai de préavis au coordinateur et lui paiera une indemnité de licenciement, conformément à la législation applicable et au contrat de travail.

5.5 Rémunération des responsables des fonctions-clés et autres prestataires de services externes dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de SEFOPLUS OFF (fonctions ou tâches critiques)

Au sein de SEFOPLUS OFF, les fonctions-clés sont sous-traitées à des prestataires de services externes. Les responsables des fonctions-clés et autres personnes dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de SEFOPLUS OFF (fonctions ou tâches critiques) sont rémunérés par le prestataire de services externe auquel ils sont liés (par le droit du travail).

Néanmoins, SEFOPLUS OFF prévoira dans la convention de prestation de services une clause afin de s'assurer que les prestataires de services externes font preuve de transparence dans la rémunération de leurs collaborateurs, que la rémunération est conforme aux compétences, aux tâches, aux expertises et aux responsabilités de la fonction concernée, qu'elle n'est pas excessive et qu'elle correspond aux pratiques courantes et que, s'ils devaient recevoir une rémunération variable, elle n'encourage pas à poursuivre des objectifs à court terme ou à prendre des risques incompatibles avec le profil de risque ou les objectifs à long terme de SEFOPLUS OFF (cf. note de politique en matière de sous-traitance).

6 Contrôle et évaluation de la politique de rémunération

Le conseil d'administration veille au respect de la présente politique de rémunération.

Le conseil d'administration veille à ce que SEFOPLUS OFF établisse avec ses prestataires de services externes, auxquels SEFOPLUS OFF sous-traite l'exercice des fonctions-clés ou de fonctions ou de tâches critiques, des conventions claires afin que (i) la politique de rémunération de ces prestataires de services externes corresponde aux principes généraux de la politique de rémunération de SEFOPLUS OFF, comme définis au point 4 de la présente note de politique et (ii) ces prestataires de services externes fassent rapport à SEFOPLUS OFF une fois par an (dans le cadre de l'évaluation annuelle de la prestation de services) sur la conformité de leur politique de rémunération aux principes généraux précités de la politique de rémunération de SEFOPLUS OFF conformément à la note de politique en matière de sous-traitance de SEFOPLUS OFF. Une clause sera ajoutée à la convention de prestation de services avec ces prestataires de services externes stipulant que le prestataire de services s'engage à respecter ces accords.

Le conseil d'administration évaluera la politique de rémunération de SEFOPLUS OFF au moins tous les trois (3) ans ou plus tôt si des événements importants surviennent qui peuvent influencer le profil de risque de SEFOPLUS OFF en matière d'intégrité. Le conseil d'administration adaptera la présente politique de rémunération si nécessaire.

7 Communication de la politique de rémunération

Le conseil d'administration veille à ce que toute personne (morale) à qui la présente politique de rémunération s'applique conformément au point 3 de la présente note de politique, reçoive toutes les informations pertinentes au sujet de la politique de rémunération et en prenne effectivement

connaissance, en tenant compte toutefois de la confidentialité et de la législation applicable en matière de traitement et de protection des données.

La politique de rémunération est rendue publique sur le site Internet de SEFOPLUS OFP. De même, SEFOPLUS OFP reprend les informations pertinentes dans son rapport annuel.

8 Transparence concernant l'intégration de risques de durabilité

En application de l'article 5 du Règlement (UE) 2019/2088 du Parlement européen et du Conseil du 27 novembre 2019 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers (SFDR), la rémunération des Personnes impliquées ne dépend pas de la mesure dans laquelle SEFOPLUS OFP intègre des risques de durabilité dans sa politique de placement.

Ces informations sont également reprises dans le rapport annuel de SEFOPLUS OFP.