

## **POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION**

Cette politique détaille la façon dont les collaborateurs d'INTER COURTAGE sont rémunérés dans le cadre de leurs activités. Elle n'a donc pas vocation à évoquer les commissions perçues par la société.

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).

INTER COURTAGE a établi cette politique de rémunération afin de garantir que les intérêts des clients ne soient pas affectés.

### **I. Cadre réglementaire**

INTER COURTAGE applique les dispositions réglementaires en matière d'encadrement des rémunérations telles que prévues par :

- les dispositions du Code monétaire et financier ;
- les dispositions du Règlement délégué 2017/565 ;
- les dispositions de l'Arrêté du 3 novembre 2014;
- les positions et recommandations de la Position-Recommandation AMF 2013-24 du 29 novembre 2013.

### **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 de l'EBA du 27 juin 2016 (Considérant 75). 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 (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 INTER COURTAGE, de se soumettre à certaines dispositions réglementaires 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 INTER COURTAGE**

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 INTER COURTAGE conclut à l'absence d'activités du personnel ayant une incidence significative sur son profil de risque.

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

- La réception et transmission d'ordres pour compte de tiers ;
- Le conseil en investissement;

De plus, INTER COURTAGE ne détient pas de fonds de la clientèle.

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

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.

La tenue de poste de chaque collaborateur est évaluée une fois par an, de façon formelle, lors d'un entretien entre le responsable hiérarchique et le collaborateur.

Lors de cet entretien, sont évalués :

- Les compétences métiers (technicité et respect des procédures et des réglementations)
- Les compétences comportementales (orientation client, coopération, orientation résultats...)
- Les axes d'améliorations

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 intégrant 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**

Les collaborateurs sont rémunérés en fonction de leurs performances, lesquelles sont évaluées par rapport à une série d'objectifs financiers et non financiers. Le montant total de la rémunération variable attribuée est fonction de l'évaluation de la performance individuelle et des résultats de l'entreprise.

L'évaluation de la performance individuelle tient compte de critères :

- quantitatifs (financiers) : mesurés par rapport au volume des ventes.
- qualitatifs (non financiers) : 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 ....

Il est possible pour la société de n'attribuer aucune rémunération variable à un collaborateur.

Le paiement de la rémunération variable ou l'ouverture des droits à percevoir cette rémunération ne peut avoir lieu que si celle-ci est viable au vu de la situation financière générale d'INTER COURTAGE, notamment le niveau de ses fonds propres, et si elle est justifiée par les performances de la société et de la personne concernée.

## **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'INTER COURTAGE.

Dans la mesure où aucun des salariés d'INTER COURTAGE n'est considéré comme collaborateur identifié (au sens du Règlement Européen 604/2014), INTER COURTAGE n'est pas tenue de diffuser de données chiffrées sur les rémunérations (art. 269 de l'arrêté du 3 novembre 2014).

## **V. Comité**

Conformément à l'article 104 de l'arrêté du 3 novembre 2014, et compte tenu de la taille du bilan d'INTER COURTAGE (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 permanent**

### **6.1. Contrôles de niveau 1**

Les contrôles de niveau 1 sont réalisés par le Président-RCSI. Ils sont réalisés à l'embauche et lors de la détermination des rémunérations variables.

### **6.2. Contrôles de niveau 2**

Les contrôles sont réalisés par le RCSI par délégation, Cid Consulting. Ils consistent à vérifier le respect de la présente procédure et l'absence de prise de risque excessive des collaborateurs selon le montant de leur rémunération variable.