

Rapport sur les politiques et pratiques de rémunération – Redburn (France) SA

1. Préambule

La politique de rémunération de Redburn (France) SA (ci-après « RFS ») s'inscrit dans le cadre plus large de celle du groupe Redburn (Europe) Limited (ci-après « le Groupe »). L'ensemble des activités que couvre le Groupe est structuré autour de principes de rémunération communs qui pour la plupart ont été mis en place lors de l'intégration par le groupe des Directives CRD IV.

La politique de rémunération est articulée autour de la Directive Européenne 2013/36/EU du 26 juin 2013 et s'est par ailleurs enrichie des résultats des travaux qui ont été élaborés par les différentes associations de place en France.

2. Principes Généraux applicables à l'ensemble des collaborateurs

La politique de rémunération de RFS est un élément clef dans la mise en œuvre de la stratégie de l'entreprise. Elle assure un équilibre entre les différentes composantes de la rémunération et est adaptée aux fonctions exercées. Elle est structurée de façon à favoriser l'engagement de ses collaborateurs sur le long terme et renforcer l'attractivité de l'entreprise sans inciter à des prises de risque excessives. Elle reflète la performance individuelle et collective de ses métiers et des collaborateurs, tout en veillant à ne pas être un vecteur de conflits d'intérêt entre collaborateurs et clients, et à promouvoir des comportements conformes à la culture du Groupe et aux règles de bonne conduite.

2.1. Modalités de la politique de rémunération

L'ensemble du personnel est rémunéré sous la forme d'une rémunération fixe et d'une éventuelle partie variable basée sur des éléments d'appréciation qualitatifs et quantitatifs (selon les fonctions) sur le fondement de l'évaluation annuelle.

Un équilibre approprié est établi entre les composantes fixe et variable de la rémunération globale. La composante fixe représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale pour qu'une politique souple puisse être exercée en matière de composantes variables de la rémunération, souplesse pouvant aller jusqu'à la réduction de la rémunération variable à zéro en cas de mauvaise performance et/ou de comportement contraire à la déontologie ou au respect des règles de conduite applicables à l'entreprise.

2.2. Rémunération fixe

Tous les collaborateurs reçoivent une rémunération fixe déterminée selon les trois critères suivants :

- Le poste : compétences, niveau de responsabilité et d'autonomie requis ;
- Le salarié : savoir-faire, savoir-être, expérience, maîtrise du poste ;
- Le marché : interne et externe, son évolution (ressources rares, etc....)

Les augmentations de rémunération fixe sont proposées de manière individuelle et non collective lors du processus annuel de révisions salariales.

La rémunération est structurée de sorte que sa partie fixe soit suffisante pour permettre à RFS de pratiquer une politique réellement flexible pour la partie variable des rémunérations.

2.3. Rémunération variable

Chaque collaborateur est éligible au versement d'une rémunération variable (prime en espèce ou en attribution d'actions). Les enveloppes de rémunération variable sont déterminées chaque année lors du processus annuel de révisions salariales sur le fondement des résultats économiques des métiers et après prise en compte de l'ensemble des coûts et des risques associés à ces métiers.

Les attributions individuelles de rémunération variable sont définies sur le fondement de critères permettant de mesurer les performances individuelles et collectives. Ces critères de performance sont différenciés selon les métiers des collaborateurs et sont intégrés au processus d'évaluation annuelle mené au sein de du Groupe, et de RFS en particulier.

La politique de rémunération du Groupe conduit à considérer la performance globale de l'individu, et notamment sa contribution aux résultats de son équipe, sans tenir compte de manière exclusive des bénéfices générés, le cas échéant, par cet individu.

Les rémunérations variables ne sont pas garanties par principe. Si elles le sont (dans un contexte d'embauche exclusivement), la garantie est limitée à un an.

2.4. Rémunération du personnel des fonctions de contrôle

La rémunération du personnel de la Conformité et des Risques est fixée indépendamment de celle des métiers dont ils contrôlent et valident les opérations, et à un niveau suffisant pour disposer de personnes qualifiées et expérimentées. Elle tient compte de la réalisation des objectifs associés à la fonction.

3. Gouvernance de la politique de rémunération

Développée par la direction des ressources humaines en collaboration avec le Comité des Rémunérations et la conformité, la politique de rémunération est conforme aux principes définis par les régulateurs, tout en respectant les législations sociales et fiscales en vigueur des pays dans lesquels le Groupe est présent.

Le processus décisionnel est structuré autour de plusieurs étapes de validation au niveau des filiales et métiers, des pôles d'activité, de la direction des ressources humaines, de la conformité et de la direction générale, et enfin du conseil d'administration du Groupe après avis du Comité des Rémunérations.

3.1. Comité des Rémunérations du Groupe

Le Comité des Rémunérations assiste le Conseil de surveillance du Groupe dans toutes questions relatives aux rémunérations, et en particulier dans la préparation des décisions menant à valider la politique de rémunération du Groupe.

Le Comité des Rémunérations est :

- Responsable de toutes les décisions concernant la rémunération des employés/ employés potentiels au-delà d'un certain niveau ;

- Responsable de s'assurer que les pratiques de rémunération du Groupe sont conformes aux réglementations en vigueur, et en particulier :
 - de promouvoir une gestion saine et efficace des risques ;
 - de ne pas encourager une prise de risques excessifs ;
 - de ne pas déboursier davantage en rémunération que le Groupe ne peut se permettre.
- Responsable de s'assurer que les événements à risque soient pris en compte lors de l'approbation de la rémunération des membres du personnel.

Le Conseil de surveillance du Groupe s'assure de la mise en œuvre effective de la politique de rémunération du Groupe qui est revue annuellement

Au 31/12/2022, le comité des rémunérations est composé de la manière suivante :

Nom	Fonction
Nick Pink (Chair)	Directeur non-exécutif
John Stier	Directeur non-exécutif
Brian Schweiger	Directeur non-exécutif

Au cours de l'année 2022, travaux du Comité des Rémunérations ont porté notamment sur les thèmes suivants :

- Conformité de la politique de rémunération du groupe avec la réglementation applicable ;
- Revue et validation de la population Preneur de Risques ;
- Propositions de rémunérations au regard des compensations 2022 (comprenant les rémunérations des Preneurs de Risques) et le respect de ces propositions vis-à-vis de la politique de rémunération du groupe.

4. Population Régulée

4.1. Périmètre de la population régulée

Aux fins du présent rapport, le concept de population réglementée se réfère uniquement à la population réglementée en vertu de la directive CRD V. RFS doit ainsi identifier les employés dont les activités professionnelles ont un impact significatif sur le profil de risque de l'institution (ci-après la "Population Régulée"). RFS doit appliquer des règles spécifiques à ces collaborateurs concernant la structure de leur rémunération. Au vu des services qu'elle exerce, RFS a identifié les populations dont les rémunérations doivent être régulées au niveau du Groupe. Ces populations, recouvrent

- Les membres de l'organe exécutif (les personnes qui ont la possibilité juridique d'engager les sociétés de RFS)
- Les responsables d'une fonction de contrôle (Conformité) .

Le tableau présenté en section 5 permet d'identifier cette population.

4.2 Politique de rémunération variable différée de la Population Régulée

Au cours de l'année 2022, le Groupe s'est appuyé sur les ratios définis dans les règlements IFD/IFR. Au cours de la période, aucun membre de RFS n'a atteint ces ratios. Par conséquent, aucune compensation n'a été différée.

5. Informations quantitatives sur la rémunérations attribuée et versées à la Population Régulée

Seuls sont mentionnés dans le tableau ci-dessous les collaborateurs RFS membres de la Population Régulée au titre de la réglementation CRD IV ayant une rémunération fixe et variable.

Fonction	Nombre de collaborateurs	Rémunération fixe	Rémunération variable	Rémunération différée	Rémunération totale
Organe Exécutif*	3	€0.687m	€0.319m	-	€1.007m
Fonction de contrôle**	1	87%**	13%**		100%**

* Certains membres de la population régulée fournissent des services à la fois à RFS et à d'autres sociétés du groupe Redburn (Europe) Limited. Notre politique est d'inclure 100 % de la rémunération versée aux membres de la population régulée pour les services fournis à toute société du groupe Redburn (Europe) Limited, étant donné la difficulté de répartir avec précision leur rémunération (sur la base du temps passé) entre les différentes entités. Lorsque le paiement a été effectué en livres sterling, le taux de change utilisé pour convertir la rémunération en euros est de 1,12759, soit le taux de change en vigueur à la fin de l'année. Pour un membre à temps partiel de l'organe exécutif, nous avons fourni des données en équivalent temps plein.

** Nous avons un employé de la fonction de contrôle dont les données n'ont pas été fournies afin d'empêcher l'identification individuelle de la personne réglementée. Toutefois, son ratio fixe/variable est de 87:13.