

RAPPORT SUR LA POLITIQUE ET LES PRATIQUES DE RÉMUNÉRATION

CIB : 18553

Exercice 2021

Sommaire

1. Gouvernance de la politique de rémunération	2
2. Principales caractéristiques de la politique de rémunération	2
3. Informations relatives aux rémunérations des dirigeants effectifs et des personnes dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de l'entreprise.....	3
4. Transparence et contrôle de la politique de rémunération	3

1. Gouvernance de la politique de rémunération

Compte tenu de la taille du bilan de CARAX, la définition des principes de la politique de rémunération est arrêtée par le Conseil d'administration de CARAX, la constitution d'un Comité spécialisé en matière de rémunérations n'étant pas requise, conformément à l'article 104 de l'arrêté du 3 novembre 2014.

Par ailleurs, conformément à l'instruction de l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution n°2016-I-27, CARAX est exclue du champ d'application des nouvelles dispositions introduites par les orientations de l'EBA sur les politiques de rémunération.

En application de l'article 11 g) de l'arrêté du 3 novembre 2014, le programme des contrôles a intégré le contrôle de la politique et pratiques de rémunération.

2. Principales caractéristiques de la politique de rémunération

▪ Critères d'identification des activités susceptibles d'avoir une incidence significative sur le profil de risque de la société

Trois critères ont été définis :

- Les activités susceptibles de faire supporter à l'établissement un risque de marché supérieur ou égal à 150 K€ au sens de la réglementation prudentielle.
- Le seuil de rémunération variable pris en compte afin d'identifier les collaborateurs ayant une incidence potentielle sur le profil de risque de Carax est de 150 K€.
- Les critères quantitatifs et qualitatifs tels qu'établis par le règlement européen 604/2014 du 4 mars 2014 et permettant d'identifier les membres du personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de l'établissement.

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

En effet, Carax exerce deux activités :

- « Négociation pour compte propre » de produits de taux pour une clientèle institutionnelle principalement européenne. Elle consiste à réaliser des opérations simultanées d'achat et de vente de titres. Seule cette activité est susceptible de faire supporter à l'établissement un risque de marché dans l'éventualité où l'une des contreparties de l'opération serait défaillante. En réalité, c'est une activité d'intermédiation puisque les transactions (achats-ventes) sont conclues simultanément,
- « Placement non garanti » de dette pour des entreprises de taille intermédiaires et PME : Comme son nom l'indique, cette activité ne garantissant pas la bonne fin du placement, Carax ne supporte pas de risque correspondant.

Ces activités sont organisées au sein de services distincts et des murailles de Chine organisationnelles et physiques ont été mises en place.

Compte tenu de la nature de ces deux activités, l'une étant une activité d'intermédiation et l'autre une activité sans garantie, la rémunération variable du personnel, laquelle dépendant du chiffre d'affaires, n'a pas d'incidence significative sur le profil de risque de Carax.

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

▪ Principes directeurs relatifs à la fixation de la rémunération variable

La rémunération variable des collaborateurs d'intermédiation obligatoire et de Corporate Finance est basée sur des critères qualitatifs et quantitatifs.

Les critères quantitatifs sont basés sur les performances individuelles du collaborateur ou collective, du desk ou de la société. La rémunération variable fait l'objet d'une méthode de calcul basée sur ces critères.

Les critères qualitatifs visent quant à eux à réduire significativement, voire à supprimer la rémunération variable en cas de non-respect notamment des règles de conformité ou des règles internes.

Les critères quantitatifs pouvant être retenus pour le calcul de la rémunération variable sont :

- les résultats du collaborateur,
- de son service
- de la société,

Les critères qualitatifs sont :

- le respect de la réglementation boursière,

- le respect des procédures internes,
- le respect des éléments relatifs à la maîtrise des risques.

Cette rémunération variable pourra également être réduite voire supprimée en cas de constatation d'un exercice déficitaire.

▪ **Autres fonctions**

La rémunération variable des personnels du middle office est fixée indépendamment de celle des métiers dont ils valident ou vérifient les opérations. Cette rémunération tient compte de la réalisation des objectifs propres associés à leur fonction et en aucun cas sur les performances des opérateurs contrôlés ou sur les profits de l'activité contrôlée.

De la même manière, la rémunération variable des membres du personnels affectés à des fonctions support de services administratifs, finance/comptabilité ou informatiques tient compte de la réalisation des objectifs propres associés à leur fonction et en aucun cas sur les performances des opérateurs ou sur les profits des activités. Cette rémunération variable pourra également être réduite voire supprimée en cas de constatation d'un exercice déficitaire.

3. Informations relatives aux rémunérations des dirigeants effectifs et des personnes dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de l'entreprise

La politique de rémunération de CARAX fait l'objet d'un contrôle et d'un rapport. Elle sera mise à jour en 2022.

Le contrôle de la politique de rémunération a consisté à vérifier que les principes et critères décrits plus hauts ont été appliqués sur l'exercice écoulé.

Les conclusions du contrôle sont :

- Trois salariés entrent dans le périmètre des membres du personnel exerçant une activité ayant une incidence significative sur le profil de risque de l'établissement au sens du règlement européen 604/2014. Il s'agit du Dirigeant, du responsable de la table et d'un vendeur.
- Aucun collaborateur pour compte propre n'a généré de pertes significatives ;
- Aucun collaborateur ayant perçu une rémunération variable supérieure ou égale à 150 K€ n'a fait supporter de risques particuliers à la société ;
- Les contrats de travail reflètent les principes de la politique de rémunération ;
- L'attribution éventuelle de primes exceptionnelles n'a pas affecté le profil de risque de l'établissement.

Par conséquent, CARAX, qui bénéficie du principe de proportionnalité, n'identifie en 2021 aucun preneur de risques parmi ses collaborateurs.

4. Transparence et contrôle de la politique de rémunération

Le résultat du contrôle portant sur la politique de rémunération sera soumis au Conseil d'administration de CARAX pour approbation, transmis à l'ACPR une fois approuvé et publié sur le site Internet de CARAX.