Résumé de la politique et des pratiques de rémunération

Vivid Money B.V. (ci-après « Vivid ») a pour objectif de recruter et de fidéliser des personnes qualifiées, compétentes et intègres, qui adhèrent aux principes d'un bon service au client. Par conséquent, cette politique vise à mettre en adéquation les objectifs personnels des employés avec les intérêts à long terme de Vivid et de ses clients.

Nous pensons qu'une politique de rémunération saine doit être conforme aux lois et réglementations en vigueur. Cette politique de rémunération clarifie les principes généraux de rémunération de Vivid et la manière dont ils sont mis en œuvre. Elle vise à encourager une conduite responsable des affaires, un traitement équitable des clients, et à éviter les conflits d'intérêts dans les relations avec les clients.

Principes généraux en matière de rémunération

La politique :

1. est juste et compréhensible ;
2. soutient notre mission et nos valeurs d'entreprise ;
3. soutient le fait d'agir dans l'intérêt supérieur du client ;
4. permet et promeut une culture efficace de la gestion des risques, de la conformité et du contrôle au sein de Vivid.

Si la politique se veut flexible, elle vise également à fournir des lignes directrices claires concernant la structure des paiements et à préserver une base de capital saine.

La rémunération au sein de Vivid est composée d'une part fixe et d'une part variable. Un équilibre sain entre la part fixe et la part variable de la rémunération permet d'éviter les incitations à prendre des risques inconsidérés et produit dans le même temps des effets positifs sur le partage des risques et sur l'incitation à des performances sûres et saines.

La part fixe de la rémunération totale est suffisamment importante pour maintenir une politique de rémunération flexible, y compris la possibilité de ne pas fournir de rémunération variable.

La part variable de la rémunération repose sur une combinaison de l'évaluation des performances de l'individu et de Vivid dans son ensemble, et peut prendre la forme d'un paiement en numéraire ou de produits liés à des actions.

Actuellement, Vivid n'est pas tenue de le faire, mais peut, conformément au RBB Wft 2021 Annexe B, art 12a, payer la part variable partiellement en instruments financiers et n'a pas non plus à appliquer de rétention et/ou de report sur une certaine période à la part variable.

Plafonnement de la rémunération variable

Vivid est une entreprise d'investissement agréée aux Pays-Bas et, à ce titre, est soumise au plafonnement de la rémunération variable prévu par l'article 1:121 de la loi sur la supervision financière. Pour les employés travaillant en dehors des Pays-Bas, le plafond est fixé à 20 % de la part fixe, tandis que pour les employés travaillant principalement en dehors des Pays-Bas, il est de 100 %. Vivid n'applique actuellement aucune des exemptions possibles sur le plafond.

Révision annuelle

Le conseil d'administration, dans le cadre de sa fonction de surveillance, a adopté la politique de rémunération. La politique de rémunération est révisée chaque année par le service chargé de la conformité, afin de s'assurer qu'elle est conforme aux lois et réglementations nationales. La mise en œuvre de la politique de rémunération fait l'objet d'une révision centrale et indépendante effectuée chaque année par le service d'audit interne, afin d'évaluer sa conformité vis-à-vis des politiques et procédures fixées par le conseil d'administration dans le cadre de sa fonction de surveillance.

En 2022, aucun salarié de Vivid n'a reçu une rémunération supérieure à 1 million d'euros. d'euros. En 2022, le montant total des rémunérations variables s'est élevé à 33 779 euros.