

Extrait de la Politique de Rémunération de l'Union Economique et Sociale du Groupe Neuflize OBC

Mars 2025

Avant propos

Cet extrait vise à répondre à l'article 5 du règlement européen (UE) 2019/2088 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur financier (SFDR), intitulé « Transparence des politiques de rémunération en ce qui concerne l'intégration des risques en matière de durabilité ».

Neuflize OBC pourra être amené à mettre à jour cette Politique, au regard d'évolutions réglementaires, des pratiques de Place et des décisions prises par ABN AMRO.

1. Objectifs et périmètre

1.1 - Objectifs de cette Politique de Rémunération

L'objectif de cette politique de rémunération est de permettre à ABN AMRO dans son ensemble, et l'UES du Groupe Neuflize OBC en particulier, d'attirer et de retenir les bons talents afin de s'assurer qu'ABN AMRO assume ses engagements vis-à-vis de ses clients, de la société, de ses salariés, des investisseurs et des autres parties prenantes, aujourd'hui et à l'avenir.

Cette politique fournit un cadre pour gérer efficacement la rémunération et la gestion de la performance en relation avec la raison d'être, la stratégie commerciale, la stratégie de risque, les objectifs, les valeurs fondamentales et les intérêts à long terme de la banque. Cela inclut le risque de durabilité, qui fait partie intégrante de notre cadre de gestion des risques.

La politique définit les exigences minimales et les principes directeurs de l'approche globale d'ABN AMRO en matière de gestion de la rémunération et de la performance, afin d'assurer la conformité avec les règles et réglementations applicables qui régissent la rémunération dans le secteur financier (restrictions de rémunération).

[...]

1.2 - Périmètre d'application

La politique de l'UES du Groupe Neuflize OBC est applicable à tous les salariés de l'UES du Groupe Neuflize OBC (à savoir Neuflize OBC et ABN AMRO Investment Solutions), sous contrat local. Les salariés travaillant au nom d'ABN AMRO sont couverts par la Global Reward Policy. Les agents et salariés externes à ABN AMRO sont exclus de ce périmètre d'application.

[...]

3. Rémunération variable

3.1 - Types de remuneration variable

La rémunération variable peut exister sous la forme i) d'une rémunération variable discrétionnaire liée à la performance, tant du salarié que de sa ligne métier, ou (ii) sous la forme de certains éléments de rémunération variables spécifiques.

[...]

3.2 - Evaluation et objectifs de performance

3.2.1 - Objectifs

Lors de l'attribution d'une rémunération variable liée à la performance, les objectifs doivent être fixés au début de l'année de performance.

Les objectifs fixés doivent toujours être conformes à l'objectif, à la stratégie commerciale, à la stratégie de risque, aux valeurs fondamentales et aux intérêts durables à long terme d'ABN AMRO, en tenant compte des risques encourus et contenir des objectifs réalisables sur lesquels les employés peuvent influencer dans une certaine mesure.

En outre, les objectifs ne doivent pas inciter à la prise de risques excessifs ou à la vente forcée de produits et ne doivent pas non plus orienter vers un comportement/des actions qui ne sont pas dans le meilleur intérêt de nos clients. Cela inclut les risques de durabilité et les produits liés à la durabilité.

En complément de ce qui précède, les objectifs doivent comprendre les critères suivants, le cas échéant et si pertinents :

- ▶ Des objectifs (financiers) et critères liés à la manière dont les objectifs sont atteints ;
- ▶ Des critères absolus (liés à l'entreprise) et relatifs (par rapport à des pairs) ;
- ▶ Au moins 50 % de critères extra-financiers ;
- ▶ Les objectifs fixés à l'égard (i) du salarié et, le cas échéant, de (ii) de l'Unité ou de la Fonction Client de l'employé et (iii) d'ABN AMRO ;
- ▶ Les critères de risque liés à la déclaration d'appétence au risque (RAS) de l'unité/fonction client et d'ABN AMRO, qui reflètent clairement le profil de risque modéré d'ABN AMRO (y compris le risque de durabilité) ;
- ▶ La licence bancaire ou « Licence d'exploitation » doit être prise en compte.

Pour les fonctions de contrôle, il est exigé que leurs objectifs ne soient pas liés à l'unité client qu'elles supervisent.

3.3 - Attribution d'une remuneration variable

3.3.1 - Objectifs

▶ Il doit y avoir un lien clair entre la rémunération variable et la performance. L'attribution d'une rémunération variable liée à la performance doit être liée à la performance d'ABN AMRO, de l'unité ou de la fonction client et du salarié.

▶ Le lien avec la durabilité se fait actuellement via les KPI des actifs de durabilité (SAS) et du plan climat.

▶ [...]

3.3.2 - Lien avec la raison d'être et la strategie

Les KPI définis au niveau d'ABN AMRO et au niveau de l'unité/fonction client sont dérivés de la raison d'être et de la stratégie d'ABN AMRO.

L'attribution individuelle d'une rémunération variable est directement liée à ces KPI via le pool DVR.

[...]