

Politique de rémunération

Résumé

ABN AMRO Investment Solutions (ci-après « AAIS ») fait partie de l'Union Economique et Social (UES) du Groupe Neulize OBC, a délégué la gestion des ressources humaines à Neulize OBC, succursale d'ABN AMRO N.V. en France, et applique une politique de rémunération adaptée en fonction des spécificités du métier de gestion d'actifs, y compris réglementaires.

Ce document présente des extraits de la politique de rémunération de l'UES du Groupe Neulize OBC ainsi que de l'annexe précisant les spécificités de la politique appliquée à AAIS, sans distinguer la source de l'extrait explicitement, considérant que ces 2 documents forment un tout.

La politique de rémunération d'AAIS détaille les critères d'identification, de performance et de versement applicables aux salaires identifiés au sein d'ABN AMRO Investment Solutions en vertu de réglementations applicables au niveau du groupe et spécifiques aux sociétés de gestion.

1. Gouvernance en matière de politique de rémunération

La Politique de Rémunération est validée par le Conseil de Surveillance d'AAIS, basée sur une proposition faite par son Comité des Rémunérations. La Politique de Rémunération est revue tous les ans par le Conseil de Surveillance qui s'assure également de sa mise en œuvre et la supervise.

Conformément à la réglementation, la liste des collaborateurs régulés par des dispositions locales ou globales doit être revue tous les ans.

En conformité avec les réglementations applicables, les fonctions dites de « Contrôle » interviennent dans la mise en place, la revue et l'application de la politique de rémunération. Les

fonctions dites de « Contrôle » regroupent les fonctions appartenant à :

- La Direction des Risques d'AAIS ;
- La Direction de la Conformité d'AAIS ;
- La Direction de l'Audit de Neulize OBC, opérant notamment pour le compte d'AAIS.

Les fonctions de contrôle pourront en outre s'appuyer sur l'expertise de l'équipe ESG pour déterminer la bonne prise en compte de la dimension de durabilité dans l'exercice des rôles des collaborateurs, tant du point de vue de l'impact des investissements que de la prise en compte des risques liés à la durabilité.

2. Population régulée par des dispositions globales

Le Personnel « Salariés Identifiés Globaux » se définit comme étant l'ensemble des collaborateurs d'ABN AMRO, incluant ses filiales, dont l'activité professionnelle a une incidence substantielle sur le profil de risque d'ABN AMRO.

La réglementation CRD V et les normes techniques de réglementation publiées par

l'Autorité bancaire européenne (ABE) contiennent des critères permettant d'identifier les catégories de personnel dont les activités professionnelles ont un impact significatif sur le profil de risque des établissements. Ces salariés sont qualifiés de « personnel identifié ». Les salariés peuvent devenir personnel identifié sur la base de critères qualitatifs (poste/rôle) et/ou de critères quantitatifs. En outre, ABN AMRO a défini des critères qualitatifs et quantitatifs internes sur la base d'une évaluation interne.

Toutes les décisions de rémunération concernant les collaborateurs de l'UES du Groupe Neuflyze OBC appartenant à la catégorie régulée selon les critères d'ABN AMRO doivent être soumises pour approbation formelle aux Managing Board et Conseil de Surveillance d'ABN AMRO.

Les rémunérations variables satisfaisant aux deux conditions suivantes seront versées avec un paiement en numéraire uniquement au mois de mars N+1 (sans application de différé donc). Les doubles conditions cumulatives sont les suivantes :

- Montant nominal de la rémunération variable inférieur à 50.000€ ;
- Montant nominal de la rémunération variable représentant moins de 10% de la rémunération fixe annuelle du collaborateur concerné.

Dès lors que les deux conditions précitées ne seront pas satisfaites, la rémunération variable discrétionnaire attribuée au titre de l'année de performance N sera versée selon le dispositif suivant :

- sous forme numéraire d'une part (pour 50% du montant total) et non-numéraire d'autre part (pour 50% également) ;
- en respectant, tant pour la part numéraire que non-numéraire, une attribution initiale (représentant 60% de chacune de ces parts) acquise en mars N+1, et une attribution différée (40% de chacune de ces parts) acquise par quart pendant les quatre exercices suivants (soit mars N+2, mars N+3, mars N+4 et mars N+5) ;
- en appliquant une rétention d'un an pour le paiement des parts différées sous forme non-numéraires, effectivement payées en

mars N+3, mars N+4, mars N+5 et mars N+6.

Les parts non-numéraires prennent la forme d'instruments appelés « Depositary Receipts » (« DR »). Un « DR » est un certificat représentant une action ordinaire du capital de la banque ABN AMRO et cotée sur Euronext. La valeur de l'instrument non-numéraire sous la forme de « DR » sera, au jour de leur libération (après une période de rétention de 1 an), indexée sur la sous-performance, si elle est constatée, de la Valeur Liquidative des parts du compartiment ESG Profile 2- Defensive de la Sicav ABN AMRO Fund. Ce compartiment est investi dans des pools représentatifs des différents styles de gestion implémentés par la Société de Gestion.

Juste avant l'acquisition des parts différées de rémunération variable, les scores relatifs aux objectifs de performance de la période concernée sont réévalués. Cette réévaluation aura lieu après respectivement un, deux, trois puis quatre années après la fin de celle au cours duquel l'attribution a eu lieu.

Le montant de rémunération variable attribué au collaborateur peut faire l'objet d'une revue pour un ajustement à la baisse potentiel selon les conditions définies par la Politique de Rémunération de l'UES du Groupe Neuflyze OBC au point 3.7 « Principes généraux applicables à la rémunération variable ». Les conclusions seront ensuite mises à la disposition du Comité des Rémunérations de la Société de Gestion ainsi que du Managing Board et Conseil de Surveillance d'ABN AMRO, avant revue et validation par le Conseil de Surveillance d'AAIS.

Le montant de rémunération variable attribuée au salarié identifié peut être réévalué pour un potentiel ajustement à la baisse (malus) dans les cas suivants :

- si le paiement de la rémunération variable est inacceptable au regard des principes de raisonnable et d'équité et/ou ;
- la personne n'a pas satisfait aux normes appropriées de compétence et de comportement correct, par exemple le non-respect des principes du serment du banquier, les procédures et politiques internes, les codes

de conduite internes, les lois ou règlements pertinents et/ou ;

- la personne était responsable d'un comportement qui a entraîné une détérioration considérable de la situation financière d'ABN AMRO et/ou le(s) paiement(s) étai(en)t fondé(s) sur des informations incorrectes sur le respect des critères et/ou conditions pour le(s) paiement(s).

Dans ces situations exceptionnelles, une récupération totale ou partielle et/ou une diminution seront appliquées. Les restrictions de rémunération applicables en matière de clawback et de malus s'appliquent au total de la rémunération variable d'un (ancien) salarié.

L'UES du Groupe Neuflyze OBC ne propose pas de pension discrétionnaire à ses salariés.

3. Population régulée par des dispositions locales

Conformément aux réglementations applicables à la gestion d'actifs, i.e. la Directive UCITS V, la Directive AIFM, les règlements délégués et autres textes qui y sont liés, ainsi qu'aux principes de bonne gestion, AAIS a défini les catégories de personnel à inclure dans le personnel identifié, les « Salariés Identifiés Locaux ». Ce type de personnel se définit comme étant l'ensemble des collaborateurs de la Société de Gestion dont l'activité professionnelle a une incidence substantielle sur le profil de risque d'AAIS ou des véhicules qu'elle gère.

A ce jour, les salariés identifiés locaux relevant de ces dispositions appartiennent notamment aux fonctions suivantes :

- Les membres du Conseil de Surveillance d'AAIS ;
- Les membres du Directoire ;
- Les membres du Comité Exécutif ;
- Les responsables de pôle de gestion ;
- Les gérants de portefeuille ;

- Le responsable de la conformité et du contrôle interne ;
- Le responsable des risques ;
- Le responsable des équipes commerciales ;
- Tout autre collaborateur ayant une incidence, similaire à celle des fonctions citées ci-dessus, sur le profil de risque d'AAIS¹.

Il est à noter que, pour les collaborateurs d'AAIS qui appartiendraient à la fois à la population régulée du fait des dispositions globales et du fait des dispositions locales, seules les modalités afférentes au statut de salarié identifié du fait des dispositions globales s'appliquent.

Les modalités de versement et de structuration de la rémunération variable des collaborateurs d'AAIS sont identiques à celles d'ABN AMRO, cf ci-dessus. Toutefois, les modalités d'attribution diffèrent. En effet, les seuils de déclenchement d'un versement en différé et en instrument financiers sont différents :

- pour le personnel identifié local et pour tout salarié d'AAIS, lorsque la rémunération variable brute annuelle versée individuellement au collaborateur est inférieure à 250 000€, le versement sera effectué en une seule fois et en numéraire ;
- Lorsque la rémunération variable brut annuelle versée individuellement au collaborateur est supérieure à 250 000€, le versement sera effectué en deux temps, immédiatement et en différé, et sous forme de numéraire et d'instruments financiers avec une période de rétention dans les mêmes proportions que celles décrites au niveau global.

Les objectifs des collaborateurs appartenant à AAIS et régulés du fait des réglementations applicables aux sociétés de gestion par les dispositions locales, répondent à la même structure que celle applicable aux autres collaborateurs (non identifiés) de l'UES du Groupe Neuflyze OBC.

¹ Un collaborateur dont le salaire est significatif au sens de la position AMF n° 2013-11 intégrant les recommandations de l'ESMA sur les rémunérations AIFM est un collaborateur dont la rémunération « se situe dans la même tranche de rémunération que la direction générale et les preneurs de risque ». Ainsi, les termes « salaire significatif » font ici référence aux montants de rémunération variables qui sont versés en premier lieu aux dirigeants et aux gérants financiers. Par ailleurs, les

membres du personnel responsables de l'administration, du marketing et juridiques n'ont pas d'incidence significative sur le profil de risque d'AAIS et ne sont donc pas, à ce titre, identifiés

4. Gestion de la performance

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 s'influencer dans une certaine mesure.

En outre, les objectifs ne doivent pas inciter à la prise de risques excessifs ou à la vente manquée 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.

Il est toujours nécessaire, pour être en mesure d'attribuer une rémunération variable liée à la performance, de fixer des objectifs individuels au début de l'année de performance conformément aux critères mentionnés ci-dessus et de saisir le résultat du dialogue de performance dans le formulaire interne prévu à cet effet.

L'évaluation de la performance des salariés doit garantir une attribution aussi juste et objective que possible et doit être pris en compte lors de l'attribution d'une rémunération variable potentielle liée à la performance.

5. Principes directeurs en matière de rémunération

La politique de rémunération de l'UES du Groupe Neulize OBC est conforme au cadre réglementaire applicable à chacune de ses entités dont elle est composée, notamment la Directive sur les Gestionnaires de Fonds d'Investissement Alternatifs (AIFM) ainsi que la Directive concernant certains organismes de placement collectif en valeurs mobilières (OPCVM) applicables à AAIS.

La politique de rémunération d'AAIS promeut une gestion saine et efficace du risque et n'encourage pas une prise de risque qui serait incompatible avec les profils de risque, le règlement ou les documents constitutifs des véhicules qu'elle gère. Elle est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts des fonds gérés et à ceux des investisseurs, et comprend des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts.

Les politiques de rémunération d'ABN AMRO se concentrent sur l'égalité de rémunération pour un travail égal ou de valeur égale. Tous les aspects des politiques de rémunération (locales) au sein d'ABN AMRO sont donc alignés sur ce principe.

Un élément de rémunération sera considéré comme fixe seulement si toutes les conditions suivantes sont remplies :

- Prédéterminé (i.e. convenu d'avance) ;
- Non-discrétionnaire (en fonction du niveau d'expérience professionnelle et de l'ancienneté) ;
- Transparent pour l'ensemble des collaborateurs ;
- Permanent (sur la période de référence et au regard des responsabilités confiées) ;
- Non-révocable ;
- Dont le paiement ne peut être réduit, suspendu ou annulé ;
- Dont le paiement n'induit pas d'incitation à la prise de risque, et

- Dont le paiement ne dépend pas du niveau de performance.

Si un élément de rémunération ne satisfait pas à ces conditions, il sera considéré comme un élément de rémunération variable.

Le salaire de base est le montant fixe contractuel annuel total de la rémunération versée par ABN AMRO en échange de services professionnels rendus par ses salariés. Les niveaux de salaire de base doivent refléter l'expérience professionnelle pertinente et les responsabilités énoncées dans la description de poste. Pour tous les employés, le niveau du salaire de base doit généralement être fixé autour de la médiane du marché local approprié.

La rémunération variable peut exister sous la forme (i) d'une rémunération variable liée à la performance, qui peut être basée sur une formule ou être attribuée discrétionnairement (DVR) et (ii) sous la forme de certains éléments de rémunération variables spécifiques.

Une rémunération variable basée sur la performance doit être versée lorsqu'elle est conforme aux pratiques du marché local et qu'elle est nécessaire pour attirer et retenir les bons talents. Le cas échéant, la rémunération variable est, en principe, ciblée autour de la médiane du marché. Les performances excellentes, dans le cas de tension sur l'emploi pour un emploi considéré, peuvent conduire à un niveau de rémunérations, fixe et variable additionnées, au-dessus de la médiane du marché.

Les collaborateurs liés par un contrat de travail français à l'une des entités de l'UES du Groupe Neuflyze OBC ayant travaillé pendant plus de trois mois dans l'année considérée sont éligibles à la participation et intéressement (dans la mesure où un accord d'intéressement est applicable au titre de l'exercice considéré).

Au sein de l'UES du Groupe Neuflyze OBC, la pratique d'allocation de participation et intéressement est régie par des accords d'entreprise et n'est pas modifiée par la Loi Néerlandaise sur la Supervision Financière. De

même, les conditions de calcul et de versement de la participation et de l'intéressement demeurent inchangées au regard de cette Loi.

L'ensemble des éléments de rémunération variable mentionnés ci-dessus ne peuvent pas excéder la rémunération variable maximum applicable.

NB : concernant AAIS, la participation et l'intéressement étant des dispositifs permettant d'associer collectivement les salariés aux résultats ou aux performances de leur entreprise, ces dispositifs font partie d'une politique générale et non discrétionnaire à l'échelle de la Société de Gestion et n'est pas incitative à une prise de risques. De ce fait, ils sont exclus de la définition de la rémunération variable telle que définie par la directive AIFM.

La politique de rémunération variable prévoit un équilibre approprié entre la rémunération fixe et la rémunération variable. La part fixe de la rémunération représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale pour qu'une politique pleinement souple puisse être exercée en matière de part variable de rémunération. Cet équilibre est défini dans le cadre des travaux menés par le Comité des Rémunérations d'AAIS. La rémunération variable individuelle représente de 0% à 100% de la rémunération fixe, sans pouvoir dépasser 90% pour les fonctions de Contrôle.

AAIS veille à ce que ses salariés s'engagent à ne pas utiliser de stratégies de couverture personnelle ou des assurances liées à la rémunération ou à la responsabilité afin de contrecarrer l'incidence de l'alignement sur le risque incorporé dans ses conventions de rémunération.

En cas de délégation de gestion, AAIS s'assurera que les délégataires disposent d'une politique de rémunération aussi efficace que la sienne en la matière et que les contrats de délégation contiennent des dispositions visant à empêcher tout contournement des dispositions relatives à la présente Politique de Rémunération.

ABN AMRO Investment Solutions - AAIS

Société anonyme à directoire et conseil de surveillance au capital social de 4 324 048 euros

Enregistrée auprès du RCS Paris sous le numéro 410 204 390,

Siège social : 119 – 121 Boulevard Haussmann, 75008 Paris, France,

Approuvé par l'AMF en date du 20/09/1999, en tant que société de gestion de portefeuille sous le numéro d'enregistrement GP99-27