



ASSET
MANAGEMENT

POLITIQUE DE REMUNERATION
LA BANQUE POSTALE ASSET MANAGEMENT S.A.



ASSET
MANAGEMENT

TABLE DES MATIERES

PREAMBULE	3
1. PRINCIPES DIRECTEURS DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION	5
2. DEFINITIONS	6
3. GOUVERNANCE	7
3.1 DISPOSITIONS GENERALES	7
3.2 ORGANE DE DIRECTION	7
3.3 CONSEIL DE SURVEILLANCE	7
3.3.1 COMPOSITION DU CONSEIL DE SURVEILLANCE	7
3.3.2 ROLE DU CONSEIL DE SURVEILLANCE	7
3.4 COMITE DES NOMINATIONS ET DES REMUNERATIONS DE LA SOCIETE	8
3.4.1 COMPOSITION DU COMITE DES REMUNERATIONS	8
3.4.2 ROLE DU COMITE DES REMUNERATIONS	8
3.5 FONCTIONS DE CONTROLE ET DE SUIVI DES RISQUES	8
3.6 FONCTIONS DES RESSOURCES HUMAINES	9
4. PRINCIPES RELATIFS A LA DETERMINATION ET AU VERSEMENT DES REMUNERATIONS	9
4.1 PRINCIPES APPLICABLES A L'ENSEMBLE DU PERSONNEL	9
4.1.1 STRUCTURE DE LA REMUNERATION	9
4.1.2 DETERMINATION DE L'ENVELOPPE DE REMUNERATION VARIABLE	10
4.1.3 PRINCIPES APPLICABLES A LA PART FIXE DE REMUNERATION	10
4.1.4 PRINCIPES APPLICABLES A LA REMUNERATION VARIABLE COLLECTIVE	10
4.1.5 PRINCIPES APPLICABLES A LA PART VARIABLE INDIVIDUELLE DE LA REMUNERATION	11
4.1.5.1 DETERMINATION DU MONTANT DE LA PART VARIABLE INDIVIDUELLE DE REMUNERATION	12
4.1.5.2 MODALITES CONCERNANT LE VERSEMENT DE LA PART VARIABLE INDIVIDUELLE DE REMUNERATION	12
4.1.6 AUTRES ELEMENTS DE REMUNERATION	13
4.2 PRINCIPES APPLICABLES AU PERSONNEL IDENTIFIE	13
4.2.1 LES PRINCIPES DE DETERMINATION DE LA REMUNERATION VARIABLE POUR LE PERSONNEL IDENTIFIE	13
4.2.1.1 EQUILIBRE DES REMUNERATIONS	13
4.2.1.3 MECANISMES D'AJUSTEMENT AU RISQUE EX POST	13
4.2.2 STRUCTURATION ET PRINCIPES APPLICABLES AU VERSEMENT DE LA COMPOSANTE VARIABLE INDIVIDUELLE AU NIVEAU DE LA SOCIETE	15
4.3 LE PRINCIPE DU NON VERSEMENT D'ACOMPTES	16
5. DELEGATION DE GESTION	16
6. MODIFICATION DE LA POLITIQUE	16
7. ENTREE EN VIGUEUR DE LA POLITIQUE	16
8. NON-CONTOURNEMENT DE LA POLITIQUE	16
9. PUBLICITE DE LA POLITIQUE	16
9.1 PUBLICITE INTERNE	16
9.2 PUBLICITE EXTERNE	16

PREAMBULE

La Banque Postale Asset Management S.A. est une société de gestion de portefeuille (ci-après désignée « **LBPAM** » ou la « **Société** ») agréée par l'Autorité des Marchés Financiers (ci-après désignée l'« **AMF** ») pour gérer et commercialiser des organismes de placement collectif en valeurs mobilières (ci-après désignés « **OPCVM** »), des fonds d'investissements alternatifs (ci-après désignés « **AIF** »), pour gérer des mandats et effectuer du conseil en investissement.

La présente politique de rémunération (ci-après désignée la « **Politique** ») vise à encadrer la rémunération de l'ensemble des membres du personnel de LBPAM et a été adoptée par le Conseil de Surveillance de LBPAM.

LBPAM s'investit ainsi dans une démarche d'alignement des intérêts de ses investisseurs, collaborateurs et dirigeants qui doit permettre l'atteinte des objectifs de gestion sous la contrainte de risques maîtrisés. LBPAM exclut notamment tout mode de rémunération susceptible de créer des risques excessifs et s'autorise à réduire de manière significative les parts variables de rémunération attribuées au titre d'un exercice durant lequel des pertes auraient été enregistrées. La Politique permet également de composer avec les particularités de l'environnement concurrentiel au sein duquel LBPAM évolue notamment concernant la gestion des ressources humaines.

Conformément aux dispositions de la directive 2011/61/UE du Parlement européen et du Conseil du 8 juin 2011 sur les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs (ci-après désignée la « **Directive AIFM** ») et de la directive 2014/91/UE du Parlement européen et du Conseil du 23 juillet 2014 modifiant la directive 2009/65/CE (ci-après désignée la « **Directive OPCVM V** »), LBPAM s'engage à établir, mettre en œuvre et maintenir des politiques, procédures et pratiques de rémunération permettant de promouvoir une gestion saine et efficace des risques, ce qui constitue l'un des piliers de la stratégie de la Société.

Dans ce contexte, la Politique a notamment été élaborée sur la base des textes suivants :

- la Directive AIFM ;
- la Directive OPCVM V ;
- la Directive 2014/65/UE du 15 mai 2014 sur les marchés d'instruments financiers (ci-après « MIFID II ») ;
- le Règlement n°2019/2088 du 27 novembre 2019 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers (ci-après le « Règlement Disclosure ») (Article 5) ;
- les orientations de l'Autorité européenne des marchés financiers relatives aux politiques de rémunération saines applicables aux gestionnaires de FIA et d'OPCVM du 31 mars 2016 (Orientations de l'ESMA 2016/411) ;
- les orientations de l'Autorité européenne des marchés financiers relatives aux politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de FIA datées du 3 juillet 2013 (Orientations de l'ESMA 2013/232) ;
- les orientations de l'Autorité européenne des marchés financiers relatives aux bonnes politiques de rémunération au titre de la directive sur les organismes de placement collectif en valeurs mobilières datées du 14 octobre 2016 (Orientations de l'ESMA 2016/575) ;



ASSET
MANAGEMENT

- les orientations de l'Autorité européenne des marchés financiers sur les politiques et pratiques de rémunération Directive MIF (Orientations de l'ESMA 2013/606) ;
- le règlement général de l'AMF (ci-après le « RGAMF ») et les dispositions du Code Monétaire et Financier (ci-après le « CMF ») ;
- la position AMF n°2013-11 relative aux politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de FIA datée du 14 août 2013 ;
- le guide relatif à la rémunération des gestionnaires de FIA publié par l'AMF le 2 août 2013 ;
- le guide relatif à la Directive OPCVM V pour les sociétés de gestion de portefeuille publié par l'AMF le 3 août 2016.

1. Principes directeurs de la politique de rémunération

La Politique respecte les principes et objectifs de la politique du groupe La Banque Postale (ci-après le « Groupe » ou « LBP »), dont notamment :

- Respecter l'égalité entre les hommes et les femmes en matière de rémunération en fonction de leur classification, de la séniorité, des compétences et des responsabilités. Plus généralement, le Groupe entend lutter contre toutes les formes de discrimination ;
- Assurer une juste rémunération du travail, assise sur l'expertise, la séniorité et l'expérience professionnelle, en cohérence avec les références marché tout en garantissant l'équité interne ;
- Assurer une cohérence entre les comportements des collaborateurs et les objectifs à long terme du Groupe ;
- Favoriser les évolutions professionnelles internes et la progression de carrière pour encourager l'engagement sur le long terme des collaborateurs.

En outre, la Société s'engage à établir, mettre à jour et maintenir des politiques, procédures et pratiques de rémunération en vue d'assurer une gestion saine des risques et de permettre un contrôle des comportements des membres du personnel en matière de prise de risques.

La Politique est cohérente n'encourage pas une prise de risque qui serait incompatible avec les profils de risque, le règlement ou les documents constitutifs des OPC gérés.

La Politique est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts de la Société et des OPC gérés.

Elle vise à développer la culture de la conformité et l'éthique vis-à-vis des investisseurs des portefeuilles.

Cette politique est en accord avec les objectifs et les intérêts des gestionnaires des OPC gérés et des investisseurs afin d'éviter les conflits d'intérêts.

Cette Politique s'applique à :

- toutes formes de paiements ou d'avantages payés par la Société ;
- tous montants payés par un OPC lui-même (sauf remboursement des frais et dépenses) y compris certains types de carried interest ou commissions de surperformances payés ;
- tout transfert de parts d'OPC en échange de services professionnels rendus par le Personnel Identifié.

Sont exclues des rémunérations visées par la présente Politique les paiements ou avantages annexes qui font partie d'une politique générale et non discrétionnaire de la Société et qui n'ont aucun effet incitatif sur la gestion des risques (participation et intéressement, PEE, PERCOL).

Cette politique de rémunération est intégrée aux politiques de risques mises en place au sein de la Société et à la procédure interne relative à la prévention des conflits d'intérêts.

La Politique s'applique à l'ensemble des collaborateurs de la Société et certaines dispositions spécifiques concernant notamment la composition et versement de la rémunération variable au Personnel Identifié ci-après défini.



ASSET
MANAGEMENT

2. Définitions

« **Comité des Rémunérations de la Société** » : désigne le comité des Nominations et des Rémunérations institué au niveau de la Société.

« **Comité des Nominations et des Rémunérations du Groupe** » : désigne le comité institué au niveau du Groupe. Ce comité est composé de membres qui n'exercent pas de fonctions exécutives au sein de LBPAM ni du Groupe et dont au moins la majorité des membres est indépendante. Son Président n'exerce pas de fonctions exécutives et est indépendant. Il comporte un nombre approprié de membres disposant d'une expertise et d'une expérience professionnelle suffisante concernant les activités de gestion et de contrôle des risques. Ce comité est en charge notamment de s'assurer de la conformité réglementaire des politiques de rémunération des filiales du Groupe et de leur processus d'identification du Personnel Identifié.

« **Personnel Identifié** » : désigne les personnes suivantes lorsque leur activité professionnelle a une incidence sur le profil de risque de LBPAM ou les profils de risque des OPC gérés :

- les personnes exerçant une fonction de direction ;
- les personnes exerçant une fonction de contrôle ;
- les membres du personnel responsables de la gestion de portefeuille, de l'administration, du marketing et des ressources humaines ;
- les preneurs de risque et notamment les gestionnaires de fonds, les responsables commerciaux ;
- les personnes qui au vu de leur rémunération globale se situent dans la même tranche de rémunération que les personnes exerçant une fonction de direction et des preneurs de risques pour autant qu'elles aient une influence sur les niveaux de risques des actifs gérés ou de LBPAM.

Les employés/personnes dont les activités professionnelles peuvent avoir une incidence significative sur les services d'investissement fournis par la Société doivent également être identifiés.

La liste des Personnels Identifiés et celle des hauts responsables en charge des fonctions de gestion des risques et de conformité sont établies et mises à jour par le responsable des Ressources Humaines conjointement avec les fonctions risques et conformité, et soumises pour validation au Comité des Nominations et des Rémunérations de la Société, au Conseil de Surveillance puis au Comité des Nominations et des Rémunération du Groupe (Annexe 1).

Les collaborateurs concernés sont en outre informés de leur statut.

« **Organe de Direction** » : désigne le Directoire de la Société.



ASSET
MANAGEMENT

3. Gouvernance

3.1 Dispositions générales

La Politique tient compte des exigences organisationnelles et opérationnelles générales de LBPAM, ainsi que de la nature, la portée et la complexité de ses activités.

La Politique a pour objectif de contribuer activement à l'attraction de nouveaux talents, à la fidélisation et à la motivation des collaborateurs de LBPAM, ainsi qu'à la performance de la Société de Gestion sur le long terme et à la convergence d'intérêt avec sa clientèle.

La Politique 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 et les documents constitutifs des fonds d'investissements gérés par la Société de Gestion.

La gouvernance des rémunérations de LBPAM s'appuie sur différents acteurs et instances dont les rôles et attributions sont décrits ci-dessous.

3.2 Organe de Direction

L'Organe de Direction informe le Comité des rémunérations des dispositions relatives aux rémunérations différées des personnels concernés par la réglementation en vigueur, ainsi que des rémunérations du directeur des risques et du directeur de la conformité et du contrôle interne.

L'Organe de Direction de LBPAM propose au Comité des rémunérations les dispositions relatives aux rémunérations différées du Personnel Identifié de LBPAM au titre de la réglementation en vigueur.

3.3 Conseil de Surveillance

3.3.1 Composition du Conseil de Surveillance

Le Conseil de surveillance de LBPAM est actuellement composé de 15 membres : neuf membres appartenant au Groupe La Banque Postale, trois membres appartenant au Groupe Aegon AM, un membre représentant Malakoff Humanis, deux membres indépendants, trois membres étant à élire par les salariés prochainement. Le Conseil de Surveillance est présidé par le Président du directoire de La Banque Postale.

3.3.2 Rôle du Conseil de Surveillance

Le Conseil de Surveillance de LBPAM procède à l'adoption et au réexamen régulier des principes généraux et de la mise en œuvre de la politique de rémunération, ainsi qu'à l'approbation de toute dérogation ou modification significative à cette Politique.

Le Conseil de Surveillance se réunit aussi souvent que l'intérêt de la Société l'exige et au moins une fois par trimestre pour l'examen du rapport du Directoire.

Le Conseil de Surveillance s'assure que la politique de rémunération et sa mise en œuvre sont réexaminées une fois par an.

3.4 Comité des Nominations et des Rémunérations de la Société

3.4.1 Composition du Comité des Rémunérations

Ce comité est composé de membres qui n'exercent pas de fonctions exécutives au sein de LBPAM et dont la majorité est indépendante (quatre membres du Conseil de surveillance dont un appartenant à LBP, un à Aegon AM, et de deux membres indépendants). Ce comité est présidé par un des membres indépendants.

3.4.2 Rôle du Comité des Rémunérations

Ses missions principales sont notamment les suivantes :

- Il élabore des recommandations sur les rémunérations fixes et variables des membres du Directoire de LBPAM,
- Pour les employés bénéficiant des rémunérations les plus élevées, ainsi que pour le Directeur des risques et de la conformité, il étudie les informations présentées par le Directoire de LBPAM,
- Il assiste le Conseil de surveillance dans l'élaboration et la supervision de la Politique de Rémunération LBPAM et fait part de ses avis,
- Il garantit la participation adéquate des fonctions de contrôle et des ressources humaines dans le dispositif d'élaboration de la Politique de Rémunération. Le Comité des nominations et rémunérations a accès à des avis externes comme internes, indépendamment des avis fournis par le Directoire, et aux données et informations provenant des directions de contrôle,
- Il adopte et réexamine régulièrement les principes généraux de la présente politique.

3.5 Fonctions de contrôle et de suivi des risques

Conformément aux dispositions réglementaires applicables aux sociétés de gestion, notamment aux gestionnaires de FIA et d'OPCVM, les fonctions de contrôle et de suivi des risques sont impliquées dans le processus de revue des rémunérations variables au sein de la Société et plus spécifiquement du Personnel Identifié.

Les fonctions de conformité de LBPAM vérifient la bonne adéquation de la Politique de Rémunération avec les exigences réglementaires et participent à l'élaboration et aux ajustements de celle-ci.

Concrètement, les fonctions de contrôle et de suivi des risques contribuent notamment en fonction de leurs périmètres de délégation respectifs :

- (a) au processus de sélection du Personnel Identifié, ce tant s'agissant des activités concernées que, au sein de celles-ci, de la détermination des postes individuels concernés ;
- (b) à la réflexion sur les modalités de détermination des enveloppes de rémunération variable en s'assurant de la prise en compte des différents risques, ainsi que du maintien de la capacité de la Société de Gestion à renforcer si nécessaire ses fonds propres ;
- (c) à l'appréciation de la gestion des risques et de la conformité des opérations par les équipes / collaborateurs concernés, notamment, s'agissant des preneurs de risque ;

- (d) à l'analyse de l'incidence de la structure de rémunération sur la conformité par rapport aux dispositions légales et réglementaires et aux politiques internes ; et
- (e) à l'élaboration des schémas de rémunération variable différée, ainsi qu'à la détermination des critères éventuels pour les malus.

3.6 Fonctions des ressources humaines

Le département Ressources Humaines joue un rôle de contrôle, de cohérence et de vérification de l'application des lois et des réglementations, à tout moment du processus. En outre, il élabore des structures de rémunération attractives dans le but d'attirer et de fidéliser le personnel en garantissant une bonne adéquation avec le profil de risque de LBPAM.

4. Principes relatifs à la détermination et au versement des rémunérations

Certains principes s'appliquent à l'ensemble du personnel de LBPAM (4.1), d'autres s'appliquent uniquement au Personnel Identifié (4.2).

4.1 Principes applicables à l'ensemble du personnel

La Politique est déterminée de manière à éviter les situations de conflits d'intérêts et prévenir les prises de risques inconsidérées ou incompatibles avec l'intérêt des clients de la Société de Gestion.

Dans ce contexte, un certain nombre de principes communs sont applicables à l'ensemble du personnel de LBPAM.

4.1.1 Structure de la rémunération

La rémunération applicable à l'ensemble du personnel de LBPAM se compose des éléments suivants :

- une part fixe qui rémunère la capacité du collaborateur à tenir son poste de façon satisfaisante ;
- une éventuelle part variable collective telle que décrite ci-dessous ;
- une éventuelle part variable individuelle qui vise à reconnaître la performance individuelle du collaborateur concerné, selon les principes et objectifs définis et formalisés ;
- d'autres éléments de rémunération.

En toute hypothèse, un équilibre approprié est établi entre la part fixe et variable (hors part variable collective) de la rémunération globale du collaborateur. 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.

Les indemnités de départ doivent être corrélées avec les performances réalisées dans la durée et conçues de telle sorte qu'elles ne récompensent pas l'échec.

En outre, la politique de la Société en matière de retraites est conforme à sa stratégie, ses objectifs, ses valeurs et ses intérêts à long terme, et ne comprend aucun plan de retraite à caractère discrétionnaire.

4.1.2 Détermination de l'enveloppe de rémunération variable

Les détails concernant la détermination de l'enveloppe de rémunération variable sont prévus en Annexe 2.

4.1.3 Principes applicables à la part fixe de rémunération

Le salaire de base est le salaire fixe versé sur 12 mois.

La part fixe de la rémunération globale d'un collaborateur rétribue les compétences nécessaires à l'exercice des fonctions. Une fonction est caractérisée par une mission et des contributions, un niveau dans l'organisation et un profil de compétences et d'expérience attendus. Les compétences attendues sont d'ordre technique en lien avec le métier exercé, comportemental, et le cas échéant, managérial.

La part fixe a également vocation à refléter :

- le niveau d'expertise du collaborateur ;
- le niveau de formation du collaborateur.

La part fixe est établie à un niveau censé permettre à lui seul d'assurer la rémunération suffisante des collaborateurs dans le cas où les autres composantes de la rémunération globale ne leur seraient pas attribuées au titre d'un ou plusieurs exercices. La part fixe ne dépend pas de la part variable attribuée au collaborateur.

La part fixe de la rémunération globale d'un collaborateur est fixée au moment de son embauche. Elle est revue périodiquement dans le cadre des processus décrits ci-après.

La part fixe d'un collaborateur peut faire l'objet d'augmentations ponctuelles discrétionnaires sur proposition du supérieur hiérarchique du collaborateur concerné à la direction des ressources humaines et après validation pour accord de l'Organe de Direction.

Outre l'évaluation de la tenue de poste, d'autres considérations peuvent aussi entrer en compte pour l'évolution du salaire de base : responsabilité supérieure, changement de poste, benchmark interne et externe.

Plus de détails concernant les évaluations individuelles des collaborateurs sont prévus en Annexe 3.

4.1.4 Principes applicables à la rémunération variable collective

La rémunération variable collective rétribue la performance de la Société à travers les accords de participation de LBPAM et d'intéressement du Groupe La Banque Postale.



ASSET
MANAGEMENT

Les conditions de déclenchement et d'application sont renseignées dans les accords d'intéressement et de participation.

Les collaborateurs peuvent bénéficier de l'abondement dans les règles définies par le Plan d'Epargne Entreprise (PEE) et le PERCOL.

4.1.5 Principes applicables à la part variable individuelle de la rémunération

Le régime de rémunération variable individuelle est un régime facultatif approuvé par le Conseil de surveillance chaque année.

Par ailleurs, le personnel engagé dans des fonctions de contrôle, qui se verrait attribuer une part variable de rémunération, sera rémunéré en fonction de la réalisation des objectifs liés à ses fonctions, indépendamment des performances des secteurs d'exploitation qu'il contrôle.

Le Comité des Rémunérations s'en assure notamment lors de la détermination des objectifs des collaborateurs concernés, en concertation avec leur responsable. Le Comité des Rémunérations vérifie également que la part variable de la rémunération des fonctions de contrôle soit indépendante de la performance des secteurs d'exploitation qu'elles contrôlent.

Enfin l'ensemble des salariés de LBPAM ont un objectif commun sur les performances globales de l'entreprise, au sein duquel sont définis plusieurs enjeux extra-financiers qui peuvent évoluer dans le temps (taux de formation sur les enjeux RSE & ISR, accomplissement des objectifs fixés dans la feuille de route stratégique sur l'ISR et la RSE, ...).

Par ailleurs, les gérants de placements collectifs ou de mandats individuels de LBPAM respectent à minima des contraintes d'exclusion dans leur processus d'investissement.

De plus, les gérants assurent la gestion financière d'OPC justifiant d'un label ISR qui les conduit à prendre en compte des enjeux extra-financiers dans leurs actes de gestion : ces gérants d'OPC ont pour objectif la performance financière des OPC en respectant le cadre exigeant du label ISR. Les gérants sont, en outre, en charge de la gestion d'OPC qui assurent la promotion des caractéristiques E et/ou S (article 8 SFDR) ou qui poursuivent un objectif d'investissement durable (article 9 SFDR).

Par ailleurs, la méthode GREaT mise en œuvre par les gérants d'OPC ou de mandats de LBPAM inclut la prise en compte des risques extra-financiers liés aux pratiques des entreprises via notamment les piliers G (Gouvernance responsable) et R (gestion durable des Ressources) ainsi que des risques en matière de durabilité via le pilier E de Transition Énergétique (avec le risque climat). Par le biais de cette méthodologie propriétaire, les gérants d'OPC ou de mandats procèdent ainsi à une évaluation de l'impact des risques en matière de durabilité sur le rendement des portefeuilles dont ils assurent la gestion financière.

La réalisation de ces différents objectifs entre directement dans le calcul de la rémunération variable de tous les employés.

4.1.5.1 Détermination du montant de la part variable individuelle de rémunération

Le montant individuel de rémunération variable pour un collaborateur est fonction :

- de la performance globale individuelle du collaborateur, mesurée à travers l'évaluation de l'atteinte des objectifs de l'année, de sa tenue de poste, de son niveau d'engagement et de son niveau de contribution aux projets collectifs de l'entreprise,
- de la performance globale de LBPAM pour l'année considérée, qui permet de définir le pool de rémunérations variables pour l'ensemble des collaborateurs de LBPAM,
- du taux plafond de rémunération variable individuelle du collaborateur.

L'évaluation des performances s'inscrit dans un cadre pluri annuel adapté à la période de détention recommandée aux investisseurs du FIA /OPCVM, afin de garantir qu'elle porte bien sur les performances à long terme du FIA/OPCVM et sur ses risques

La part variable individuelle revenant au collaborateur concerné sera déterminée sur la base de critères à la fois quantitatifs et qualitatifs y compris la tenue de poste. Un équilibre est assuré entre ces critères qualitatifs et quantitatifs. Ces critères sont déterminés par le responsable hiérarchique de chaque collaborateur et reportés dans les formulaires des entretiens. Le niveau de performance général du collaborateur concerné sur l'année de référence est apprécié d'une manière formelle et globale entre le manager et son collaborateur.

Les objectifs fixés lors de l'entretien doivent permettre de servir au mieux les intérêts de la Société et de ses investisseurs. Ils n'ont pas vocation à accroître le niveau des risques intrinsèques de l'activité de LBPAM.

La description de l'évaluation individuelle et de la fixation des objectifs est prévue en Annexe 3.

L'attribution d'une part variable de rémunération garantie est exceptionnelle et s'applique uniquement dans le cadre du recrutement d'un nouveau collaborateur. Elle est limitée à la première année.

4.1.5.2 Modalités concernant le versement de la part variable individuelle de rémunération

La part variable individuelle de rémunération d'un collaborateur n'est pas versée par le biais d'instruments ou de méthodes qui facilitent le contournement des exigences de la Directive OPCVM V ou AIFMD.

En toute hypothèse, la part variable individuelle de rémunération ne sera payée ou acquise que si son montant est compatible avec la situation financière de LBPAM dans son ensemble.

Aucun acompte ne peut être versé pour quelque motif que ce soit au titre de la part variable individuelle.

Les versements sont effectués après avis formulé du Comité des Rémunérations.

Pour percevoir une part variable, le collaborateur devra être présent au moment du versement des parts variables, et avoir été présent toute l'année de référence sous réserve de l'appréciation et de l'approbation de l'Organe de Direction.



ASSET
MANAGEMENT

4.1.6 Autres éléments de rémunération

D'autres éléments de rémunération peuvent être attribués à certains collaborateurs (voiture de fonction, frais de transport et de restauration ...).

4.2 Principes applicables au Personnel Identifié

L'ensemble des collaborateurs de la Société s'inscrit dans le processus de rémunération décrit dans la Politique.

Ce rappel effectué, il est toutefois précisé que, conformément aux dispositions de la Directive AIFM et de la Directive OPCVM V, la Société de Gestion, en qualité de gestionnaire de FIA et d'OPCVM, détermine la part variable de rémunération du Personnel Identifié, dont la liste figure en Annexe 1 de la Politique.

4.2.1 Les principes de détermination de la rémunération variable pour le Personnel Identifié

4.2.1.1 Equilibre des rémunérations

La politique de rémunération variable prévoit un équilibre entre la rémunération fixe et la rémunération variable (hors rémunération variable collective) du Personnel Identifié. Cet équilibre est défini dans le cadre des travaux menés par le Comité des Rémunérations de LBPAM.

La rémunération variable individuelle représente de 0% à x% de la rémunération fixe, sans pouvoir dépasser 100%.

4.2.1.2 Période de référence et entretien annuel

La période d'accumulation considérée chaque année débute le 1^{er} janvier et se termine le 31 décembre (inclus). Elle est ponctuée d'un entretien annuel d'évaluation formalisé.

4.2.1.3 Mécanismes d'ajustement au risque ex post

a) La clause de « malus »

Un mécanisme de malus est activable sur décision du Comité des Rémunérations pour un salarié faisant partie du Personnel Identifié.

L'acquisition ou le versement de la part différée de la rémunération variable n'est jamais garanti et est en outre subordonné au respect de conditions applicables durant toute la période de report et qui sont notamment fonction de critères liés aux résultats de la Société et, le cas échéant, à la situation individuelle du collaborateur. Le montant total de la rémunération variable fait l'objet de dispositifs de



ASSET
MANAGEMENT

malus jusqu'à concurrence de 100% en fonction de la situation financière et du justificatif des performances. Ces conditions sont précisées en Annexe 4 de la Politique.

Le malus peut annuler en partie ou en totalité les rémunérations variables non encore versées et non acquise (« Part non Acquise ») au salarié concerné.

Le recours à des stratégies individuelles de couverture ou d'assurance en matière de rémunération ou de responsabilité qui limiteraient la portée des dispositions d'alignement sur les risques contenus dans le présent dispositif de rémunération, et notamment qui conduirait à ce titre à entraver le principe d'application des dispositions relatives au malus, est strictement interdit.

Les versements de rémunération liés à la résiliation anticipée d'un contrat de travail correspondent à des performances réalisées sur la durée et sont conçus de manière à ne pas récompenser l'échec.

b) La clause de « restitution » ou « clawback »

Le Comité de Rémunération se réserve également la possibilité, dans la mesure du possible selon les restrictions légales et de droit du travail locales, de réclamer la restitution de tout ou partie de la rémunération variable déjà acquise ou versée, notamment lorsque le membre du Personnel Identifié a sensiblement contribué aux performances financières médiocres ou négatives, ainsi qu'en cas de fraude ou d'autre comportement intentionnel ou gravement négligent ayant entraîné des pertes significatives et ce pendant une durée de 5 ans suivant la date de paiement.

Ces conditions sont précisées de manière explicite au collaborateur lors de l'attribution de la part variable de sa rémunération.

4.2.2 Structuration et principes applicables au versement de la composante variable individuelle au niveau de la Société

Le dispositif applicable à la part variable de rémunération, tel que prévu par les textes, est le suivant :

- un dispositif spécifique fondé sur des critères propres à la fonction est appliqué pour les membres des Fonctions de Contrôle ;
- des règles en matière de report, différé et d'ajustement ex-post sont appliquées aux rémunérations variables qui dépassent un certain seuil fixé annuellement par le Comité des Rémunérations :
 - la composante variable de la rémunération consiste au moins à hauteur de 50 % en instruments financiers ;
 - entre 40% et 60% (pour les rémunérations variables d'un montant particulièrement élevé) de la part variable, selon son montant, est versé de manière différé (part de la rémunération variable annoncée non acquise et non encore versée « Part non Acquisée ») ;
 - la durée du report du versement est fixée au minimum à trois ans avec versement à hauteur d'un tiers chaque année ;
- les montants différés pourront faire l'objet d'un ajustement ex-post tel que défini ci-dessus.

Le paiement des sommes différées ne pourra pas avoir lieu, en cas de départ avant la date prévue d'acquisition et de versement de la Part non Acquisée sous réserve de l'appréciation et de l'approbation de l'Organe de Direction.

Après consultation préalable du Comité des Rémunérations, l'Organe de Direction peut décider dans certains cas (good leavers) le maintien du paiement différé qui prend de toute façon les risques passés, présents et futurs.

Toutefois, en cas de départ à la retraite, de décès ou d'invalidité, les sommes différées non acquises seront immédiatement versées.

En pratique :

Le paiement des rémunérations variables du Personnel Identifié est effectué en tenant compte les principes issus de la réglementation comme suit :

- 50 % de la part de la rémunération variable est versée en numéraire et en immédiat ;
- 50 % de la part de la rémunération variable est différée sur 3 années avec versement à hauteur d'un tiers chaque année en cash indexé sur la performance d'un panier de fonds LBPAM (tel que défini en Annexe 4)

Les montants différés pourront faire l'objet d'un ajustement ex-post tel que défini ci-dessus.



ASSET
MANAGEMENT

4.3 Le principe du non versement d'acomptes

La rémunération variable comportant par essence un aléa lié aux résultats, aucun acompte ne pourra être distribué quelle qu'en soit la périodicité.

5. Délégation de gestion

En cas de délégation de gestion, l'Organe de Direction s'assurera que les délégataires disposent d'une politique de rémunération aussi efficace que celle de la Société 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.

6. Modification de la Politique

Le Comité des Rémunérations réexamine et statue chaque année sur les différents éléments de la Politique.

Il soumet l'ensemble de ses travaux au Conseil de Surveillance, laquelle arrête la Politique ainsi que son application pour l'exercice.

7. Entrée en vigueur de la Politique

La Politique entrera en vigueur après approbation par le Conseil de Surveillance.

8. Non-contournement de la Politique

LBPAM veille à ce que ses collaborateurs 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.

LBPAM ne versera pas de part variable de rémunération aux collaborateurs concernés par le biais d'instruments ou de méthodes qui facilitent le contournement des exigences de la Directive OPCVM V et AIFMD. Le Conseil de Surveillance de LBPAM veille à garantir le respect de ce principe.

9. Publicité de la Politique

9.1 Publicité interne

La Politique sera affichée dans les locaux de LBPAM et communiquée aux délégués du personnel de LBPAM.

La présente politique a donc vocation à être diffusée sur le site internet de la Société.

9.2 Publicité externe

La Politique sera disponible sur simple demande à l'ensemble des salariés de LBPAM à compter de sa date de validation.



ASSET
MANAGEMENT

La Société se conforme aux obligations légales de publication des informations sur la politique de rémunération dans le DICI, prospectus et le rapport annuel.