

**La Politique de Rémunération**  
**du Groupe Neuflyze OBC**

----

**Annexe 2 applicable aux salariés identifiés  
au sein d'ABN AMRO Investment Solutions**

----

**Novembre 2020**

<b>TABLE DES MATIERES</b>
---------------------------

<b>AVANT PROPOS .....</b>	<b>3</b>
<b>I. GOUVERNANCE EN MATIERE DE POLITIQUE DE REMUNERATION .....</b>	<b>4</b>
1.1. Comité des Rémunérations de la filiale de gestion d'actifs de Neuflyze OBC .....	4
1.2. Le Comité Technique des Rémunérations du Groupe Neuflyze OBC .....	4
1.3. Le rôle des fonctions dites de « Contrôle » .....	4
<b>II. POPULATION REGULEE PAR DES DISPOSITIONS GLOBALES .....</b>	<b>5</b>
2.1. Identification .....	5
2.2. Gestion de la performance .....	5
2.3. Modalités de versement et structure de la rémunération variable .....	5
2.3.1. Part initiale et différée .....	5
2.3.2. Acquisition et règlement .....	6
2.3.3. Ajustement.....	7
2.3.4. Clawback.....	8
Le principe du clawback, détaillé dans la Politique de Rémunération du Groupe Neuflyze OBC, s'applique dans les mêmes conditions aux collaborateurs au sein d'AAIS. ....	8
<b>III. POPULATION REGULEE PAR DES DISPOSITIONS LOCALES.....</b>	<b>9</b>
3.1. Identification du personnel .....	9
3.2. Gestion de la performance .....	9
3.3. Modalités de versement et structure de la rémunération variable .....	9

## **AVANT PROPOS**

Cette annexe est directement liée à la Politique de Rémunération du Groupe Neulize OBC. Elle détaille les critères d'identification, de performance et de versement applicables aux salariés identifiés au sein d'ABN AMRO Investment Solutions (AAIS), en vertu de réglementations applicables au niveau du groupe et spécifiques aux sociétés de gestion.

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

Toute référence à la filiale de gestion d'actifs du Groupe Neulize OBC s'applique également aux filiales de cette dernière et est donc applicable à tous ses collaborateurs.

La Direction des Ressources Humaines du Groupe Neulize OBC est responsable de la gestion des ressources humaines de la filiale de gestion d'actifs de Neulize OBC.

## **I. GOUVERNANCE EN MATIERE DE POLITIQUE DE REMUNERATION**

La Politique de Rémunération, dont ce document est en annexe, est validée par le Conseil de Surveillance de la filiale de gestion d'actifs du Groupe Neulize OBC, basée sur une proposition faite par son Comité des Rémunérations. La Politique de Rémunération est revue tous les ans par le Conseil de Surveillance.

Conformément à la réglementation, la liste des collaborateurs régulés par des dispositions locales ou globales doit être revue tous les ans. Dans le chapitre II de ce document est présentée une vue d'ensemble des critères concernant l'identification, la performance et le versement applicables à tous les collaborateurs régulés par des dispositions globales. Au chapitre III cette vue d'ensemble est présentée pour les collaborateurs régulés par des dispositions locales.

### **1.1. Comité des Rémunérations de la filiale de gestion d'actifs de Neulize OBC**

Le Comité des Rémunérations de la filiale de gestion d'actifs de Neulize OBC se réunit une fois par an a minima et autant de fois que nécessaire. Il a pour mission :

- d'étudier la politique de rémunération de l'entreprise et des catégories de personnel telles que définies par la réglementation,
- d'émettre des propositions sur les éléments de rémunération des dirigeants exécutifs, des responsables des fonctions de contrôle et des employés bénéficiant des rémunérations les plus élevées,
- de rendre compte de ses travaux et de soumettre ses propositions au Conseil de Surveillance de la filiale de gestion d'actifs, notamment concernant la politique de rémunération.

Ce comité réunit deux membres du Directoire de Neulize OBC, dont le responsable global de la ligne métier Produits & Solutions

### **1.2. Le Comité Technique des Rémunérations du Groupe Neulize OBC**

La composition et les missions du Comité Technique des Rémunérations du Groupe Neulize OBC sont détaillées dans la Politique de Rémunération du Groupe Neulize OBC.

Le périmètre d'intervention du Comité Technique des Rémunérations du Groupe Neulize OBC couvre la société de gestion d'actifs du Groupe Neulize OBC.

### **1.3. Le rôle des fonctions dites de « Contrôle »**

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 de la filiale de gestion d'actifs de Neulize OBC
- La Direction de la Conformité de la filiale de gestion d'actifs de Neulize OBC
- La Direction de l'Audit du Groupe Neulize OBC, opérant notamment pour le compte de la filiale de gestion d'actifs de Neulize OBC

## **II. POPULATION REGULEE PAR DES DISPOSITIONS GLOBALES**

### **2.1. Identification**

L'Autorité Bancaire Européenne (ABE) a publié des normes techniques réglementaires (Regulatory Technical Standards - March 2014 C (2014) 1332 final) définissant les critères d'identification des catégories de personnel dont l'activité professionnelle serait susceptible d'avoir un impact matériel sur le profil de risque de l'institution. Ces collaborateurs sont qualifiés de « Salariés Identifiés ». Un collaborateur peut devenir Salarié Identifié selon des critères qualitatifs (poste, rôle), et/ou quantitatifs (revenus).

Au niveau du Groupe ABN AMRO, la liste de personnes appartenant à la catégorie régulée de personnel (Salariés Globaux Identifiés) basée sur les RTS de l'ABE est réexaminée tous les ans. L'application de la méthodologie du Groupe ABN AMRO est déclinée au chapitre 9 de la Politique de Rémunération du Groupe Neulize OBC.

A ce jour l'identification de Salariés Globaux Identifiés a conduit à l'identification du rôle du Président de la filiale de gestion d'actifs du Groupe Neulize OBC, selon les critères qualitatifs. A l'avenir, d'autres rôles pourraient être qualifiés de Salariés Globaux Identifiés.

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

Il est précisé que les collaborateurs régulés du fait des dispositions globales au sein d'AAIS appartiennent également à la catégorie de personnel régulé du fait des dispositions locales (salariés locaux identifiés). Pour ces personnes, seule les dispositions globales s'appliquent.

### **2.2. Gestion de la performance**

Les critères pour la fixation des objectifs et l'évaluation de la performance de personnel identifié par les dispositions du Groupe ABN AMRO sont détaillés dans la Politique de Rémunération du Groupe Neulize OBC (section 9.1.3 critères pour la fixation d'objectifs et l'évaluation de la performance »).

### **2.3. Modalités de versement et structure de la rémunération variable**

Un plan de rémunération variable (« Variable Compensation Plan ») a été mis en place par le Groupe ABN AMRO à l'attention des collaborateurs régulés du fait des dispositions globales.

#### **2.3.1. Part initiale et différée**

La rémunération variable attribuée aux collaborateurs susmentionnés est divisée en deux parts, dont une initiale et une différée, selon les pourcentages suivants :

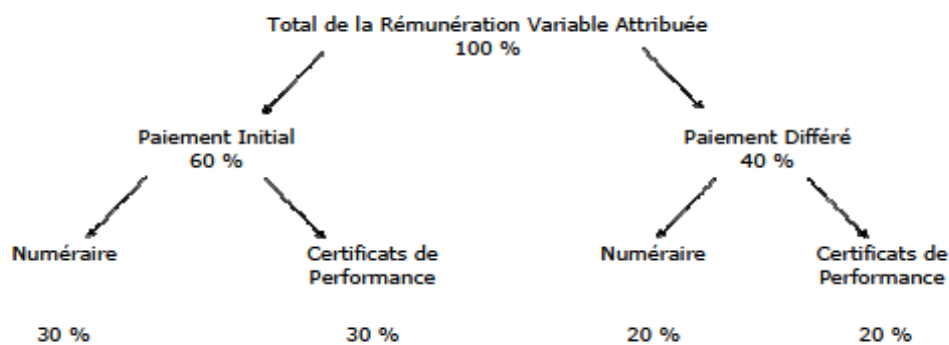
- Part initiale : 60% de l'attribution totale
- Part différée : 40% de l'attribution totale

Ces deux parts sont elles-mêmes subdivisées en deux parts égales, l'une numéraire et l'autre non-numéraire selon les pourcentages suivants :

- Part initiale numéraire : 50% de la part initiale (soit 30% de l'attribution totale)
- Part initiale non-numéraire: 50% de la part initiale (soit 30% de l'attribution totale)
  
- Part différée numéraire : 50% de la part différée (soit 20% de l'attribution totale)

- Part différée non-numéraire : 50% de la part différée (soit 20% de l'attribution totale)

Les parts non-numéraires, à compter de 2016, prennent la forme d'instruments appelés « Depositary Receipts » (« DR »). Un « DR » est un certificat représentant une action ordinaire du capital de la banque ABN ARMO, 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 2 ans), indexée sur la sous-performance, si elle est constatée, de la Valeur Liquidative des parts du compartiment multi-assets (profilé 2) de la Sicav AA MMF. Ce compartiment est investi dans des pools représentatifs des différents styles de gestion implémentés par la société de gestion. La période d'indexation est liée à celle de la période de rétention. En cas d'attribution de « DR », le nombre final de « DR » sera déterminé au moment de leur libération en divisant le montant de l'attribution par le prix de l'action au jour de cette libération.



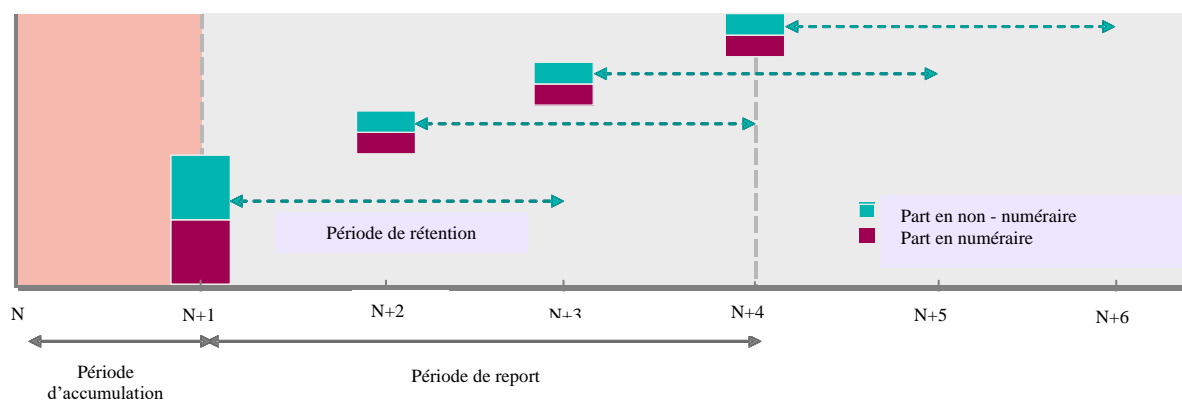
### 2.3.2. Acquisition et règlement

La part initiale de la rémunération variable attribuée au titre de l'année N est acquise en mars N+1. Selon la réglementation, la part différée de la rémunération variable attribuée en mars N+1 au titre de l'année N est acquise progressivement par tiers pendant les trois exercices suivant l'année d'attribution, c'est-à-dire mars N+2, mars N+3 et mars N+4.

Le règlement en numéraire de certificats de performance ne peut s'effectuer qu'après une période de rétention de deux ans, c'est-à-dire que les certificats de performance ne sont pas formellement acquis avant la fin de cette période de rétention, à condition que le collaborateur soit toujours en poste<sup>1</sup> et dans la limite d'une rémunération variable maximum de 50% pour les collaborateurs appartenant au Management Group d'ABN AMRO.

Si un collaborateur quitte l'entreprise avant le règlement de la totalité des parts restant à verser, et qu'il remplit les conditions de versement d'une rémunération variable à la date du départ, ainsi qu'à la date de versement en numéraire de chacune des parts différées restant à payer, toutes les modalités normales et le calendrier initial d'acquisition s'appliqueront.

<sup>1</sup> Si un participant au « Variable Compensation Plan » quitte la société pour des raisons qui lui permettent de bénéficier du statut de « Good Leaver », toutes les modalités normales et le calendrier initial d'acquisition s'appliqueront.



### 2.3.3. Ajustement

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 puis trois 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 du Groupe Neulize OBC (9.1.2 « révision annuelle du processus »). 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 du Groupe ABN AMRO.

A la suite des recommandations de ces instances, le Groupe Neulize OBC peut ajuster la rémunération variable à la baisse et même décider de ne pas payer la totalité ou une partie de la rémunération variable qui reste encore impayée. En aucun cas les ajustements de risques à posteriori ne pourront entraîner une augmentation de la rémunération variable.

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

- en cas de non-respect de normes de bonne conduite ou d'une erreur sérieuse de la part du collaborateur (par exemple le non-respect du règlement intérieur ou autres règles internes, en particulier celles relatives à la gestion du risque)  
et/ou
- pertes substantielles subies a posteriori par le Groupe ABN AMRO (sur une base consolidée) et/ou de l'entité juridique dans laquelle travaille le collaborateur,  
et/ou
- pertes substantielles subies par les lignes de métier concernées du Groupe ABN AMRO (sur une base consolidée) et/ou de l'entité juridique dans laquelle travaille le collaborateur.  
et/ou
- changements significatifs dans le niveau de fonds propres (économiques ou réglementaires) du Groupe ABN AMRO

Les conclusions de cette réévaluation seront mises à la disposition du Comité des Rémunérations d'AAIS ainsi que du Managing Board et Conseil de Surveillance du Groupe ABN AMRO.

A la suite des recommandations de ces instances, le Groupe Neulize OBC peut ajuster la rémunération variable à la baisse et même décider de ne pas payer la totalité ou une partie de la rémunération variable qui reste

encore impayée. En aucun cas les ajustements de risques à posteriori ne pourront entraîner une augmentation de la rémunération variable.

#### 2.3.4. Clawback

Le principe du clawback, détaillé dans la Politique de Rémunération du Groupe Neuflyze OBC, s'applique dans les mêmes conditions aux collaborateurs au sein d'AAIS.



### **III. POPULATION REGULEE PAR DES DISPOSITIONS LOCALES**

Le seuil de matérialité appliqué par le Groupe ABN AMRO lors de l'identification de personnel susceptible à avoir une incidence sur son profil de risque est différent de celui utilisé au niveau local par le Groupe Neuflyze OBC. Conformément aux principes de bonne gestion et concernant les directives applicables à la gestion d'actifs (UCITS et AIFMD), il en résulte l'existence d'une catégorie de personnel régulé comprenant des collaborateurs du Groupe Neuflyze OBC. Cette catégorie de personnel est considérée comme régulée par des dispositions locales et comprenant des salariés identifiés par ABN AMRO Investment Solutions.

#### **3.1. Identification du personnel**

A ce jour, les employés identifiés comme relevant de ces dispositions appartiennent notamment, au sein de la société de gestion d'actifs du groupe Neuflyze OBC, aux fonctions suivantes :

- Les membres du Conseil de Surveillance de la filiale de gestion d'actifs de Neuflyze OBC
- 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 de la filiale de gestion d'actifs du Groupe Neuflyze OBC

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.

#### **3.2. Gestion de la performance**

Les objectifs des collaborateurs appartenant à ABN AMRO Investment Solutions (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) du Groupe Neuflyze OBC.

La période d'accumulation, durant laquelle les performances sont évaluées et mesurées en vue de déterminer la rémunération du collaborateur concerné, est fixée à un an.

#### **3.3. Modalités de versement et structure de la rémunération variable**

Les modalités d'attribution et de versement de la rémunération variable pour cette catégorie de collaborateurs sont les mêmes que celles appliquées à l'ensemble du personnel (non-identifiés) du Groupe Neuflyze OBC et détaillées dans le paragraphe 6. Rémunération Variable la Politique de Rémunération du Groupe Neuflyze OBC.

\*\*\*\*\*

\*