

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

Novembre 2020

TABLE DES MATIERES

AVANT PROPOS.....	3
1. OBJECTIFS ET PERIMETRE.....	4
1.1. Objectifs de cette Politique de Rémunération.....	4
1.2. Périmètre d'application	4
2. GOUVERNANCE EN MATIERE DE POLITIQUE DE REMUNERATION	5
2.1. Conseil de Surveillance du Groupe Neulize OBC.....	5
2.2. Comité des Rémunérations du Groupe Neulize OBC	5
2.2.1. Composition du Comité des Rémunérations du Groupe Neulize OBC.....	5
2.2.2. Mission du Comité des Rémunérations du Groupe Neulize OBC	5
2.3. Comité Technique des Rémunérations.....	6
2.4. Le rôle des fonctions dites de « Contrôle »	6
3. GESTION DE LA PERFORMANCE	7
3.1. Les principes des objectifs individuels.....	7
3.2. La fixation d'objectifs annuels.....	8
3.3. Evaluation de la gestion des risques et de la conformité.....	8
4. PRINCIPES DIRECTEURS EN MATIERE DE REMUNERATION	9
4.1. Cadre réglementaire	9
4.2. Qualification des éléments de rémunération	9
4.3. Etudes de rémunération	9
5. REMUNERATION FIXE	10
5.1. Eléments de rémunération fixe	10
5.1.1. Salaire de base	10
5.1.2. Indemnités et compensations	10
5.1.3. Avantages	11
5.2. Révision Collective et individuelle de la rémunération fixe	12
5.2.1. Révisions collectives.....	12
5.2.2. Révisions individuelles.....	12
6. REMUNERATION VARIABLE	13
6.1. Types de remuneration variable	13
6.1.1. Rémunération variable discrétionnaire.....	13
6.1.2. Bonus de surperformance.....	13
6.1.3. La Participation et l'intéressement	13
6.2. Niveau maximum de rémunération variable.....	14
6.3. Impacts nés de modifications de l'emploi	14
6.4. Principes généraux applicables à la rémunération variable.....	14
7. ELEMENTS DE REMUNERATION VARIABLE EXCEPTIONNELS.....	16
7.1. Le bonus de rétention	16
7.2. Le bonus de sign-on	16
7.3. Le bonus de buy-out	17
7.4. Indemnités de licenciement	17
8. EXPATRIES	18
9. SALARIES IDENTIFIES.....	19
9.1. Salariés identifiés par le Groupe ABN AMRO	19
9.1.1. Critères d'appartenance.....	19
9.1.2. Processus d'Identification	20
9.1.3. Rémunération variable.....	20
9.1.4. Critères de fixation d'objectifs et d'évaluation de la performance.....	21
9.2. Salariés identifiés par Neulize OBC	21
ANNEXE 1 : ANNEXE APPLICABLE AUX SALARIES IDENTIFIES AU SEIN DE NEUFLIZE OBC	22
ANNEXE 2 : ANNEXE APPLICABLE AUX SALARIES IDENTIFIES AU SEIN DE AAIS	22
ANNEXE 3 : ANNEXE APPLICABLE AUX SALARIES IDENTIFIES AU SEIN DE NEUFLIZE VIE	22
ANNEXE 4 : STATUT DE SALARIE IDENTIFIE	22

AVANT PROPOS

La Politique de Rémunération du Groupe Neulize OBC est directement liée à celle du Groupe ABN AMRO (Global Reward Policy) et en application du cadre légal et réglementaire prévu en Europe et en France.

Cette Politique s'applique à toutes les entités et à tous les collaborateurs du Groupe Neulize OBC.

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

1. OBJECTIFS ET PERIMETRE

1.1. Objectifs de cette Politique de Rémunération

La Politique de Rémunération du Groupe Neulize OBC s'appuie sur celle du Groupe ABN AMRO. L'objectif de ce document est de préciser les prérequis nécessaires et obligatoires, ainsi que les principes applicables dans la gestion de la performance et de la rémunération, définis par le Groupe ABN AMRO et Neulize OBC en conformité avec les diverses réglementations applicables.

Cette politique prend en compte les facteurs internes tels que l'organisation, les objectifs, les valeurs, et les intérêts à long terme du Groupe Neulize OBC afin d'assurer une politique durable et responsable, dans la continuité des objectifs du groupe ABN AMRO en matière de durabilité, en matière d'engagement sociétal mais également en matière de produits et services fournis à nos clients.

Les règles applicables aux personnels (« salariés identifiés ») dont l'activité a un impact matériel sur le profil de risque du Groupe ABN AMRO, ainsi que du Groupe Neulize OBC, sont également détaillées par cette politique.

1.2. Périmètre d'application

Cette politique est applicable à tous les collaborateurs du Groupe Neulize OBC. Toute personne travaillant au nom du Groupe ABN AMRO ou du Groupe Neulize OBC (agent lié ou activité externalisée) est exclue de ce périmètre d'application. Afin de s'assurer que les rémunérations effectuées à des personnes travaillant au nom du Groupe ABN AMRO ou du Groupe Neulize OBC ne les incitent pas de prendre de risques excessifs, des politiques spécifiques existent afin de préciser le cadre applicable à une telle rémunération.

2. GOUVERNANCE EN MATIERE DE POLITIQUE DE REMUNERATION

Le Groupe Neuflyze OBC examine la politique de rémunération tous les ans afin d'assurer qu'elle est conforme aux réglementations applicables, ainsi qu'à la politique globale de rémunération du Groupe ABN AMRO.

La politique et ses annexes sont validées par le Conseil de Surveillance de Neuflyze OBC suite à la proposition du Comité des Rémunérations du Groupe Neuflyze OBC. Tous les documents sont rendus disponibles sur le site intranet RH après information à l'ensemble des collaborateurs du Groupe Neuflyze OBC.

Le Directoire de l'entreprise valide la politique de rémunération de l'entreprise après avoir sollicité les conseils de la Direction de la Conformité. Le Conseil de Surveillance du Groupe Neuflyze OBC assume la responsabilité de l'application quotidienne de la politique de rémunération, ainsi que la surveillance de risques de conformité associés à cette politique.

2.1. Conseil de Surveillance du Groupe Neuflyze OBC

Le Conseil de Surveillance du Groupe Neuflyze OBC valide la politique de rémunération et assume la responsabilité de sa maintenance et son application. Toute modification portée à la politique de rémunération doit être validée par le Conseil de Surveillance conformément à la gouvernance interne.

2.2. Comité des Rémunérations du Groupe Neuflyze OBC

2.2.1. Composition du Comité des Rémunérations du Groupe Neuflyze OBC

Le Comité de Rémunération est composé de trois membres du Conseil de Surveillance, dont au moins deux sont des représentants de l'actionnaire principal (Groupe ABN AMRO).

2.2.2. Mission du Comité des Rémunérations du Groupe Neuflyze OBC

Le Comité des Rémunérations du Groupe Neuflyze OBC a pour mission :

- d'analyser la conformité de la politique de rémunération de l'entreprise pour les catégories de personnel telles que définies par l'ensemble des réglementations applicables sur tous les périmètres du Groupe Neuflyze OBC,
- d'émettre des propositions sur les éléments de rémunération des membres du Directoire du Groupe Neuflyze OBC et des catégories de personnel régulées,
- d'assurer la cohérence des niveaux de rémunérations face aux ratios réglementaires applicables, ainsi que le respect général de la politique de rémunération,
- de rendre compte de ses travaux et de soumettre ses propositions au Conseil de Surveillance du Groupe Neuflyze OBC,
- de réviser et valider la liste des collaborateurs dont la catégorie est reconnue comme « salarié identifié » selon les réglementations applicables,
- de réviser et valider la conformité de la déclinaison de la politique vers les différentes entités du groupe Neuflyze OBC

Un Comité des Rémunérations spécifique à chacune des filiales du Groupe Neuflyze OBC existe également (voir les annexes à la Politique de Rémunération).

2.3. Comité Technique des Rémunérations

Le contrôle et le suivi de la politique de rémunération du Groupe Neuflyze OBC s'effectuent sous la responsabilité de la Direction des Ressources Humaines en liaison avec la Direction des Risques et de la Direction Financière au sein d'une instance spécialement créée à cet effet.

Le Comité Technique des Rémunérations réunit des représentants de la Direction des Ressources Humaines, de la Direction des Risques, de la Direction Financière, du Contrôle Interne, de la Conformité et de l'Audit des différentes entités composant le Groupe Neuflyze OBC, ou de la Banque Neuflyze OBC quand celle-ci opère au titre du Groupe Neuflyze OBC.

Le Comité a pour rôle :

- d'informer les fonctions dites de « Contrôle » des sujets relatifs aux politiques générales destinés à être présentés au Comité des Rémunérations,
- d'assurer que les principes sur lesquels sont basés l'application de la politique de rémunération au sein du Groupe Neuflyze OBC sont conformes aux exigences réglementaires,
- de mettre à jour la liste des collaborateurs dont la catégorie est reconnue comme « salarié identifié » conformément aux différentes réglementations applicables,
- d'évaluer la conformité de la déclinaison de la politique vers les différentes entités,
- de coordonner les actions à initier dans les différentes entités du Groupe Neuflyze OBC,
- de rendre compte de ses travaux et de soumettre ses propositions au Conseil de Surveillance du Groupe Neuflyze OBC.

2.4. Le rôle des fonctions dites de « Contrôle »

En conformité avec les réglementations applicables, les fonctions dites de « Contrôle » révisent et émettent un avis sur la politique de rémunération du Groupe Neuflyze OBC.

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

- la Direction des Risques du Groupe Neuflyze OBC
- la Direction de la Conformité du Groupe Neuflyze OBC
- la Direction de l'Audit du Groupe Neuflyze OBC

3. GESTION DE LA PERFORMANCE

Le système de gestion de la performance du Groupe Neuflyze OBC est basé sur la méthode SMART (objectif Spécifique, Mesurable, Accessible, Réaliste et déterminé dans le Temps), ce qui induit des objectifs précisément identifiés et observables au travers d'indicateurs connus du collaborateur.

En 2020, après consultation de son Comité Social et Economique, le Groupe Neuflyze OBC a mis en place un processus d'évaluation des collaborateurs, répliquant le modèle du Groupe ABN AMRO et dénommé « Together & Better ». Dans ce cadre, si les principes présentés ci-dessous restent valables, les objectifs ne sont plus pondérés, et l'évaluation obligatoire de fin d'année ne fait plus l'objet d'une notation (jusqu'alors de 1 à 5) mais d'un commentaire exhaustif, accompagné d'un commentaire général précisant si les réalisations du collaborateur sur l'année écoulée sont « au-dessus des attentes », « au niveau des attentes » ou « en-deçà des attentes ».

3.1. Les principes des objectifs individuels

Les critères de performance se basent sur des objectifs atteignables que les collaborateurs peuvent influencer dans une certaine mesure, de manière directe et / ou indirecte. Les objectifs ne doivent pas être fixés de manière à créer une incitation à prendre des risques excessifs, ou de vendre des produits de façon abusive ou frauduleuse, et ne doit pas conduire à des conduites ou actions qui ne soient pas dans le meilleur intérêt de nos clients. Les objectifs doivent être en ligne avec la stratégie globale du Groupe Neuflyze OBC, ainsi que son profil de risque, ses valeurs et ses intérêts à long terme, incluant notamment les objectifs en matière de durabilité fixés par le groupe ABN AMRO et auxquels adhère le groupe Neuflyze OBC, en matière d'engagement sociétal ou en matière de produits et services fournis à nos clients

L'atteinte de ces objectifs, fixés en concertation entre le collaborateur et son manager au début de la période de performance, déterminera l'éligibilité du collaborateur pour une rémunération variable au titre de la même période. Toute allocation de telles formes de rémunération variable est sujette à la validation du Managing Board et du Conseil de Surveillance du Groupe ABN AMRO, basée sur les propositions du Comité des Rémunérations du Groupe Neuflyze OBC.

Les objectifs individuels des collaborateurs du Groupe Neuflyze OBC sont fixés conformément aux principes suivants :

- Les objectifs de performance du collaborateur respectent une structure comprenant un équilibre à 50/50 entre des objectifs financiers et non financiers quantitatifs, et des objectifs qualitatifs non financiers. Ces objectifs qualitatifs non-financiers reflètent le respect du collaborateur des règles applicables, de son traitement équitable des clients, ainsi que la qualité du service fourni à ces derniers. Ces objectifs sont destinés notablement à éviter tout conflit d'intérêt ou incitation susceptibles de conduire une personne à privilégier son propre intérêt ou potentiellement celui de son entreprise au détriment d'un client.
- Les objectifs de performance sont relatifs à la performance du collaborateur, de l'unité/service auquel le collaborateur est rattaché et, si applicable, les résultats de l'entité à laquelle le collaborateur est rattachée.
- Les critères de performance sont absolus (en lien avec sa propre performance) et relatifs (en lien avec celle des pairs).
- Les critères de performance comprennent également un ou plusieurs objectifs en lien avec l'appétence de risque de l'entité au sein du Groupe Neuflyze OBC où applicable.
- Le collaborateur propose des objectifs relatifs à la performance, au développement et au comportement. Ceux-ci sont revus par le manager, qui porte des modifications si nécessaire, et qui finalement les valide.
- Le principe de « Maison en ordre » (« *House in order* ») doit être pris en compte par le respect de l'ensemble des règles et procédures applicables.

Le manager s'assure de la cohérence entre les objectifs et l'action du collaborateur concerné, en lien avec les principes fondamentaux du Groupe ABN AMRO.

En principe, les incitations financières, notamment les incitations liées à la performance, en dehors du processus de fin d'année ne sont pas autorisées. Si, par exception, une incitation financière devait être considérée, cette incitation devrait être préalablement alignée avec les fonctions de contrôle d'ABN AMRO, pour s'assurer de leur conformité, et validée par les équipes Reward d'ABN AMRO.

Dans le cadre de l'évaluation de la performance, le rôle du collaborateur (ou plus généralement, de l'équipe dans laquelle il travaille), et son impact sur le profil de risque du Groupe, seront pris en considération. Les fonctions de contrôle ne peuvent pas être évaluées en fonction de la performance des périmètres qu'elles contrôlent.

3.2. La fixation d'objectifs annuels

Chaque année dans le cadre de la gestion de la performance, les Directions des Ressources Humaines, des Risques et de la Finance du Groupe Neulize OBC, de concert avec certaines autres directions ad hoc, préparent le canevas d'objectifs applicables aux activités différentes du Groupe Neulize OBC.

A cet égard :

- La Direction Financière du Groupe Neulize OBC contribue à la définition des objectifs financiers en garantissant la disponibilité des indicateurs-clé de performance financière pertinents au regard des différentes activités du Groupe Neulize OBC.
- La Direction des Ressources Humaines fixe la trame générale des objectifs, applicables par typologie de collaborateurs, en lien avec les principes émis par ABN AMRO. Ce cadre général est revu par la Direction des Risques, ainsi que la Direction de la Conformité lors du Comité Technique des Rémunérations.

3.3. Evaluation de la gestion des risques et de la conformité

La Direction de la Conformité et la Direction des Risques évaluent les différentes lignes de métier du Groupe Neulize OBC en ce qui concerne la gestion de risque et la non-conformité. En collaboration avec la Direction des Ressources Humaines, la Conformité définit le cadre du Compliance Gatekeeper, le mécanisme qui permet la fixation d'objectifs pour chaque collaborateur selon son profil de risque au sein du Groupe Neulize OBC et qui respecte les règlements et politiques internes applicables.

De telles évaluations concernent notamment :

- une bonne participation aux formations obligatoires
- l'application appropriée de politiques et règlements internes
- l'observation du Code de Conduite du Groupe Neulize OBC
- et pour les collaborateurs ayant une relation directe avec des clients externes, respect de leurs obligations auprès des clients ainsi que la surveillance appropriée des opérations des clients.

La Direction de la Conformité émet un avis concernant la manière dont les collaborateurs répondent à ces éléments.

En ce qui concerne le Personnel « Salarié Identifié » au niveau Global, une procédure de Compliance Gatekeeper supplémentaire est appliquée par les Directions de l'Audit, du Risque et de la Conformité du Groupe ABN AMRO.

Le résultat du Compliance Gatekeeper peut mener à un impact sur l'évaluation globale du collaborateur et en conséquence, sur la rémunération variable, entraînant une réduction voire une suppression du montant accordé.

4. PRINCIPES DIRECTEURS EN MATIERE DE REMUNERATION

La Politique de Rémunération du Groupe Neuflyze OBC, bien que s'inscrivant dans le respect de celle du Groupe ABN AMRO (Global Reward Policy), conserve des spécificités liées notamment au cadre réglementaire français.

4.1. Cadre réglementaire

Le Groupe Neuflyze OBC applique des politiques et pratiques de rémunération qui tiennent compte des intérêts de tous les clients de l'entreprise, afin de garantir que les clients sont traités de façon équitable et d'éviter tout impact sur leurs intérêts par les pratiques de rémunération adoptées par l'entreprise à court, moyen ou long terme. La politique est préparée afin d'éviter de créer tout conflit d'intérêt ou incitation susceptible de mener la personne concernée à privilégier son propre intérêt, ou celui de l'entreprise, au détriment potentiel de celui d'un client.

La politique de rémunération du Groupe Neuflyze OBC est conforme au cadre réglementaire applicable à chacune de ses entités dont elle est composée :

- La Directive Européenne sur les Fonds Propres Règlementaires (CRD IV), applicable à la Banque Neuflyze OBC
- La Directive sur les Gestionnaires de Fonds d'Investissement Alternatifs (AIFMD), ainsi que la Directive concernant certains organismes de placement collectif en valeurs mobilières (OPCVM) applicables à la société de gestion d'actifs du Groupe Neuflyze OBC
- La Directive Solvabilité II, applicable à la compagnie d'assurance du Groupe Neuflyze OBC
- Le cadre européen réglementaire s'applique également par le biais des directives de l'Autorité Bancaire Européenne, ainsi que celui des réglementations et directives applicables à notre actionnaire principal, le Groupe ABN AMRO.

Par ailleurs, cette politique s'inscrit également dans le respect des dispositions légales (dont en particulier l'égalité Homme/Femme) et conventionnelles applicables en France ainsi que des usages en vigueur au sein du Groupe Neuflyze OBC.

Plus particulièrement, les conventions collectives applicables sont comme suit :

- La Convention Collective de la Banque pour La Banque Neuflyze OBC et ABN AMRO Investment Solutions
- La Convention Collective Nationale des Sociétés d'Assurance pour Neuflyze Vie.

4.2. Qualification des éléments de rémunération

Au regard des différentes réglementations applicables au sein du Groupe ABN AMRO, tout élément de rémunération doit faire l'objet d'une catégorisation stricte en élément de rémunération fixe ou variable. Cette catégorisation doit être basée sur des fondements d'ordre juridique, étayées par les justifications nécessaires. Cette revue doit être réalisée annuellement, en lien avec les équipes Reward d'ABN AMRO.

4.3. Etudes de rémunération

Le Groupe Neuflyze OBC respecte les « Global Benchmarking Guidelines » telle que s'applique cette ligne directrice au sein du Groupe ABN AMRO. Les rémunérations du Groupe Neuflyze OBC font l'objet d'études de marché régulières afin de pouvoir les comparer aux pratiques externes et notamment à celles de ses concurrents. A ce jour, ces études, dont certaines peuvent être menées conjointement avec le Groupe ABN

AMRO, sont réalisées périodiquement et peuvent couvrir tout ou une partie des métiers existants au sein du Groupe Neuflyze OBC.

Si les résultats de ces études peuvent servir à mesurer et/ou comparer un certain nombre d'éléments de rémunération (structure de la rémunération, niveaux des différents éléments constitutifs de la rémunération, autres avantages, ...), ils n'induisent aucun automatisme en termes de prise de décision et constituent uniquement un support à celle-ci.

5. REMUNERATION FIXE

Le cadre règlementaire prévoit des conditions strictes pour déterminer si des éléments de rémunération doivent être considérés fixes ou variables. Par conséquent, un élément de rémunération sera considéré comme fixe seulement si toutes les conditions suivantes sont remplies :

- Prédéterminé (i.e. convenu d'avance)
- Non-discrétionnaire
- Transparent pour l'ensemble des collaborateurs
- Permanent (sur la période de référence)
- 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.

5.1. Eléments de rémunération fixe

5.1.1. Salaire de base

Le salaire de base est le montant total annuel contractuel fixe de la rémunération payée directement, ou indirectement et en son nom, par le groupe Neuflyze OBC en échange de services professionnels rendus par les employés du groupe Neuflyze OBC.

Les niveaux de salaire de base doivent refléter une expérience professionnelle pertinente et un niveau de responsabilité telles qu'énoncées dans la fiche de poste de l'employé.

- Le niveau de salaire de base des membres du Management Group d'ABN AMRO est positionné de manière à être légèrement en deçà de la médiane du marché approprié.
- Le niveau de salaire de base des collaborateurs se situe généralement autour de la médiane du marché approprié.

5.1.2. Indemnités et compensations

Les indemnités et compensations individuelles (telles que pour des heures supplémentaires...) sont régies par la Convention Collective applicable au sein des entités du Groupe Neuflyze OBC. Les indemnités et compensations seront qualifiées de rémunération fixe si :

- elles sont précisées dans une politique Neuflyze OBC
- les paiements sont obligatoires en application du cadre légal national
- elles sont basées sur une politique

Si les indemnités ou compensations sont attribuées sur une base individuelle, en lien à une position, un rôle, ou une responsabilité organisationnelle, en complément des conditions applicables déclinées dans la partie 5 « rémunération fixe, » celles-ci seront qualifiées d'élément de rémunération fixe selon les conditions supplémentaires ci-dessous :

- l'indemnité ou compensation est attribuée en lien à une position, un rôle ou une responsabilité organisationnelle

- l'indemnité ou compensation est attribuée seulement à condition qu'aucune modification significatives ne vient modifier la position, le rôle ou la responsabilité organisationnelle
- l'indemnité ou compensation ne dépend d'aucun autre facteur à part celui d'assurer une fonction spécifique
- une indemnité ou compensation comparable est attribuée à un autre collaborateur ayant le même rôle de responsabilité organisationnelle et étant dans une situation comparable

Dans la mesure du possible, de telles indemnités ou compensations ne devraient pas être attribuées.

5.1.3. Avantages

Les avantages sont généralement spécifiques aux pays de rattachement des contrats de travail. Le Groupe ABN AMRO attribue des avantages lorsqu'ils sont justifiés par les pratiques du marché local, et de manière à respecter la compétitivité locale.

Les avantages sont qualifiés de rémunération fixe.

Avantages sociaux

Les avantages sociaux varient selon les pays, selon les pratiques de place locales et peuvent inclure notamment :

- Avantages à court terme : assurance médicale, assurance décès et assurance invalidité à court terme, jours de congés, maintien de salaire pendant un arrêt maladie, avantages liés au transport, heures supplémentaires...
- Avantages à long terme : plan de retraite, assurance vie, plan de départ en retraite, assurance invalidité à long terme, prime d'ancienneté, avantages pour les retraités, avantages sur un emprunt immobilier...

L'exhaustivité des avantages est disponible auprès de votre responsable RH.

Principes généraux

Les principes suivants s'appliquent :

- les avantages sociaux sont alignés avec la stratégie et les intérêts à long terme du Groupe ABN AMRO, ses objectifs et ses valeurs
- les avantages sociaux doivent, dans la mesure du possible et afin de mieux contrôler les coûts et les risques associés, être attribués aux collaborateurs sur une base de contribution déterminée, quand cela est permis par le cadre réglementaire et juridique
- en principe, le Groupe ABN AMRO n'attribue pas d'avantages sur une base discrétionnaire (excluant les avantages issus d'un plan spécifique ou d'avantages sociaux) en tant qu'élément du package global d'un collaborateur
- Le cas échéant, le recours à des avantages non financiers sous toute forme (ie, formation) sera mis en place en application des principes d'encadrement à la rémunération.
- les avantages, à court et long terme, doivent se situer au niveau de la médiane du marché, sur la base des mêmes comparatifs que ceux utilisés pour les salaires de base
- les assurances (assurance vie, assurance invalidité, ...) sont mises en place au travers d'accords globaux signés par le Groupe ABN AMRO pour toutes ses entités, à moins que cela ne soit jugé non approprié. De manière générale le Groupe ABN AMRO n'assume pas elle-même les risques liés aux avantages sociaux des collaborateurs s'ils sont significatifs.
- en principe, le Groupe Neulize OBC n'attribue pas de régime de retraite discrétionnaire. Si tel était le cas :
 - en cas de départ à la retraite, les régimes de retraite discrétionnaires seraient retenus 5 ans sous la forme d'instruments numériques, et le malus et le clawback s'appliqueraient

- si le collaborateur quittait le Groupe ABN AMRO avant son départ à la retraite, le régime de retraite discrétionnaire ne serait pas versé avant une période de 5 ans, et serait soumis à une évaluation de performance et un ajustement au risque ex post avant versement

Le Groupe ABN AMRO et le Groupe Neulize OBC ont pour objectif de garantir un environnement de travail sain et sûr pour tous les collaborateurs, et de les former, et les informer, au sujet des conditions de travail qui permettent le respect de leur santé.

5.2. Révision Collective et individuelle de la rémunération fixe

5.2.1. Révisions collectives

Chaque année, dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) du fait de la législation française, et à l'appui des données statistiques collectives fournies, des discussions se déroulent entre les Instances Représentatives du Personnel et la Direction des Ressources Humaines du Groupe Neulize OBC afin de négocier l'éventuelle mise en œuvre de mesures collectives d'augmentation de la rémunération de tout ou partie du personnel du Groupe Neulize OBC.

5.2.2. Révisions individuelles

Au cours du premier trimestre de chaque année, une revue de la situation individuelle de chaque collaborateur du Groupe Neulize OBC est menée, coordonnée par la Direction des Ressources Humaines, et avec l'appui du Management et la Direction Générale afin d'envisager l'éventuelle mise en œuvre de mesures individuelles d'augmentation de la rémunération fixe.

Sur la base des différentes informations communiquées par la Direction Financière et la Direction des Risques, le Directoire du Groupe Neulize OBC avec l'appui de la Direction des Ressources Humaines élabore puis soumet l'enveloppe annuelle de rémunération fixe au Groupe ABN AMRO pour approbation.

Cette revue de situation s'appuie non seulement sur les propositions du Management en la matière mais également sur tous les supports d'aide à la décision disponibles et notamment les études de rémunération. La Direction des Ressources Humaines assure la cohérence de cette revue.

Toute augmentation pertinente des niveaux de rémunération fixe est soumise à des approbations issues de la matrice de gouvernance (Global Reward Matrix, voir en annexe).

6. REMUNERATION VARIABLE

L'attribution d'une rémunération variable permet au Groupe Neulize OBC de récompenser la performance qui contribue réellement et durablement à sa stratégie. Le niveau de la rémunération variable doit empêcher le personnel de prendre des risques disproportionnés au regard du Business Model du Groupe Neulize OBC, notamment en matière de durabilité en ligne avec les objectifs fixés au sein du Groupe ABN AMRO, objectifs auxquels adhère pleinement le Groupe Neulize OBC, et modérer l'appétence pour les risques visant uniquement la réalisation de gains à court terme.

La rémunération variable doit se situer à la médiane du marché approprié, le cas échéant. Pour les performances très supérieures aux attentes, la combinaison de la rémunération fixe et de la rémunération variable peut être au-dessus de la médiane du marché approprié.

Selon ces réglementations et directives, un équilibre entre les éléments de rémunération fixe et variable sera maintenu à tout moment, afin que la structure de la compensation ne privilégie pas les intérêts de l'entreprise ou des personnes concernées au détriment de ceux du client.

6.1. Types de remuneration variable

Au sein du Groupe Neulize OBC et ses entités peuvent s'appliquer différentes formes de rémunération variable :

6.1.1. Rémunération variable discrétionnaire

Les collaborateurs liés par un contrat de durée indéterminée sont éligibles à une rémunération variable discrétionnaire sous les conditions suivantes :

- l'évaluation du collaborateur a été réalisée et formalisée dans le système RH dédié, et inclut un commentaire général du manager tel que « réalisations au-dessus des attentes » ou « réalisations au niveau des attentes ». Le commentaire général du manager « réalisation en-deçà des attentes » n'ouvre pas l'éligibilité à une rémunération variable.
- le collaborateur a travaillé pendant plus de 3 mois pendant l'année de performance, et est présent aux effectifs au 31 décembre de l'année de performance.
- le collaborateur n'a pas été signalé comme « rouge » par le Compliance Gatekeeper

L'allocation d'une rémunération variable est un processus discrétionnaire géré par la ligne de management, et dépend également du budget total alloué à l'entité ou la ligne de métier.

6.1.2. Bonus de surperformance

Les membres de la Direction et les gérants de portefeuille de la filiale de gestion d'actifs de Neulize OBC sont également éligibles à une rémunération variable appelée « bonus de surperformance ». Cette typologie de part variable désigne une rémunération attribuée en fonction des frais de surperformance acquis par la société de gestion, et concerne potentiellement les gérants d'actifs et les membres du Directoire de la filiale de gestion d'actifs du Groupe Neulize OBC. Les conditions de versement sont strictement définies au travers de plans validés par le Groupe Neulize OBC et par le Groupe ABN AMRO.

6.1.3. La Participation et l'intéressement

Les collaborateurs liés par un contrat d'emploi à l'une des entités du Groupe Neulize OBC ayant travaillé pendant plus de trois mois sont éligibles à la participation et intéressement.

Au sein du Groupe Neulize 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.

6.2. Niveau maximum de rémunération variable

La loi néerlandaise sur la supervision financière (WFT Act) s'applique en plus de la législation européenne CRD IV. Cette loi, applicable à toutes les filiales étrangères du Groupe ABN AMRO, impose un plafonnement sur la rémunération variable attribuée dans une année de performance à hauteur de 100% du montant de rémunération fixe réelle pour les collaborateurs qui travaillent dans l'Espace Economique Européen et en dehors du Pays-Bas. Pour les collaborateurs appartenant aux fonctions de dite « Contrôle » le ratio maximum de rémunération variable est fixé à 90%.

Les seuils évoqués doivent se baser sur la rémunération fixe réelle et la rémunération variable attribuée au titre de l'année de performance considérée. La matrice de gouvernance sur les rémunérations doit toujours être prise en compte dans l'attribution de rémunération variable pour les fonctions de contrôle.

6.3. Impacts nés de modifications de l'emploi

En cas de fin ou de suspension du contrat de travail : si le contrat de travail prend fin avant la date de versement de la rémunération variable du fait du décès, de la maladie, de l'invalidité, du licenciement ou du départ en retraite (anticipée) du collaborateur, le collaborateur peut se voir attribuer un montant de rémunération variable calculé au prorata du temps de présence, à condition que la période travaillée excède 3 mois et sous condition d'atteinte des objectifs définis. Si le collaborateur quitte l'entreprise pendant l'année de performance pour une toute autre raison que celles mentionnées ci-dessus, le collaborateur perd ses droits à toute rémunération variable, à moins que le droit local ou des accords en vigueur n'en décident autrement.

En cas de maladie : la rémunération variable est ajustée en conséquence en cas de maladie de plus de six mois au cours de l'année de performance.

Pour les collaborateurs recrutés au cours de l'année de référence, une des conditions à l'éligibilité à une rémunération variable est d'avoir travaillé au moins trois mois au cours de l'année en question.

6.4. Principes généraux applicables à la rémunération variable

Les principes suivants s'appliquent aux collaborateurs du Groupe Neulize OBC :

- Il doit exister un lien clair entre la rémunération variable et la performance. Dans le cas de sous-performance il ne doit pas y avoir de rémunération variable, sous réserve des règlementations et lois en vigueur.
- Lors du processus de fin d'année, les montants de rémunération variable proposés sont analysés au regard des résultats du Groupe ABN AMRO et des lignes de métier commerciales, ainsi qu'aux résultats d'appétit du risque.
- Avant la prise de décision par le Managing Board et le Conseil de Surveillance du Groupe ABN AMRO concernant le montant global alloué à la rémunération variable, une analyse de risque ex-ante est effectuée par le Groupe ABN AMRO, employant des mécanismes quantitatifs et collectifs (tel que le

contrôle de solvabilité). Des modifications peuvent être appliquées à des éléments de rémunération variable (différée) basé sur les résultats de ces évaluations et dans le cadre de l'application de cette Politique.

- Une rémunération variable garantie n'est pas cohérente avec les principes d'une gestion de risque saine et n'est donc pas autorisée par le Groupe Neuflyze OBC. La seule exception à ce principe concerne le bonus dit « sign-on » tel que décrit au 7.2 « Bonus sign-on. »
- L'utilisation de stratégies personnelles d'arbitrage dans le but de contrer les effets produits par la politique de rémunération telle que décrite dans ce document et ses annexes est interdite à tout collaborateur du Groupe Neuflyze OBC.
- Toute taxe, cotisation sociale et autre impôt relatifs à la rémunération variable, ou plus précisément relatifs au fait de son attribution, acquisition ou versement, sera à la seule charge du collaborateur.
- Le principe du clawback et du malus s'appliquent à toute ou une partie de la rémunération variable d'un (ancien) collaborateur. Dans les situations exceptionnelles ci-dessous, tout ou partie de la rémunération variable sera soumise au clawback ou au malus si :
 - Le collaborateur a échoué à atteindre les standards appropriés en matière de compétence et de comportement (par exemple, la non-conformité avec les procédures internes, code de conduite, lois et réglementations applicables) et / ou
 - Le collaborateur est responsable d'une conduite ayant entraîné une détérioration considérable de la santé financière d'ABN AMRO ou du Groupe Neuflyze OBC, et / ou
 - L'attribution, le calcul ou le versement de la rémunération variable a été effectué sur la base de données erronées, d'informations incorrectes relativement à l'atteinte de ces critères et/ou des conditions de versement
- Le versement de rémunération variable une année n'entraîne pas de droit à un versement de rémunération variable dans les années suivantes.
- A l'exception de collaborateurs appartenant à des catégories de personnel à qui s'appliquent les réglementations spécifiques en vigueur, la rémunération variable est versée avec le salaire du mois de mars de l'année suivante. Les collaborateurs appartenant à des catégories de personnel réglementées sont soumis à des règles plus strictes concernant la gestion de la rémunération variable, telles que celles énoncées dans les annexes de cette politique et dans le Plan de Rémunération Variable applicable à tout salarié identifié par le Groupe ABN AMRO. Le cas échéant, des règles plus strictes issues de la réglementation ou de lignes directrices peuvent s'appliquer à certaines catégories de personnel, comme les personnes décidant des politiques internes, qu'ABN AMRO prendra en compte le cas échéant.

7. ELEMENTS DE REMUNERATION VARIABLE EXCEPTIONNELS

Toute attribution et tout versement d'un élément de rémunération variable exceptionnel ne peut s'effectuer qu'en respect des conditions et procédures applicables.

7.1. Le bonus de rétention

Un bonus de rétention ne peut être accordé que s'il est absolument nécessaire afin de faciliter la rétention de collaborateurs clé du Groupe Neulize OBC (c'est-à-dire un collaborateur appartenant à la Direction, ou un collaborateur qui occupe un poste commercial ou opérationnel et qui est doté d'une compétence spécifique).

Les conditions suivantes sont également applicables :

- Un bonus de rétention n'est pas envisageable dans le cadre d'un environnement de travail habituel. Il ne peut s'appliquer que dans des situations stratégiques exceptionnelles impliquant une période de transition entraînant d'importantes modifications d'organisation (fusion, scission, acquisition), et quand un bonus de rétention est jugé critique et nécessaire.
- Un bonus de rétention peut être considéré que pour retenir des collaborateurs clés.
- Un bonus de rétention doit être conditionné à des conditions minimales et raisonnables de performance pour être versé.
- Le bonus de rétention n'est pas soumis à des objectifs de performance liés à l'exécution d'un projet
- Le bonus de rétention est considéré comme un élément de rémunération variable et donc est sujet au plafonnement applicable à la rémunération variable.
- Le versement du bonus de rétention est pris en compte lors du calcul de la rémunération variable maximum lors de l'année de performance de son paiement.
- Le bonus de rétention doit faire l'objet d'un accord préalable, par écrit, du Managing Board et Conseil de Surveillance du Groupe ABN AMRO. Dans le cas des filiales du Groupe ABN AMRO, un bonus de rétention peut être validé par les Comités appropriés des Rémunérations et de Surveillance quand ce bonus ne concerne pas de salarié identifié par le Groupe ABN AMRO. Reward doit néanmoins être impliqué dans ce processus.
- Le versement du bonus de rétention doit être approuvé au préalable par les autorités de tutelle néerlandaises si le paiement entraînerait un dépassement du plafond de la rémunération variable.
- L'attribution et le versement du bonus de rétention doivent être effectués conformément aux principes d'encadrement à la rémunération, et aux règles énoncées dans le Plan de Rémunération Variable applicable au salarié identifié par le Groupe ABN AMRO, notamment en termes de « clawback » et de malus.
- Le versement d'un bonus de rétention est pris en compte dans le calcul de rémunération totale, en ce qui concerne le critère quantitatif RTS (Normes Techniques Règlementaires) pour le salarié identifié.

7.2. Le bonus de sign-on

En principe un bonus de sign-on ne peut être accordé que s'il est absolument nécessaire afin de faciliter le recrutement de collaborateurs clé. Les exigences minimales suivantes s'appliquent au bonus de sign-on. Un bonus de sign-on :

- 1. est réservé aux collaborateurs entrant dans le groupe ABN AMRO pour la première fois;
- 2. est attribué avant le début de la première période de performance ;
- 3. ne peut être attribué que dans le cas de fonds propres sains ;
- 4. est versé lors de la première année de service ;
- 5. est qualifié de rémunération variable garantie ;

- 6. n'est pas sujet aux pourcentages maximums énoncés dans le paragraphe 2.3.2 si les conditions sont remplies ;
- 7. n'excède pas 100% du salaire de base ;
- 8. n'est pas lié à la performance ;
- 9. peut être versé en cash non-différé.

7.3. Le bonus de buy-out

Un bonus de buy-out (c'est-à-dire une compensation pour des parts non payées de précédentes rémunérations variables chez un employeur précédent) ne peut être accordé que s'il est absolument nécessaire. Les exigences minimales suivantes s'appliquent au bonus de buy-out. Un bonus de buy-out :

- 1. est réservé aux nouveaux collaborateurs ;
- 2. est attribué avant le début de la première période de performance ;
- 3. ne peut être attribué que dans le cas de fonds propres sains ;
- 4. est payé en application des principes d'encadrement à la rémunération
- 5. est qualifié de rémunération variable dans l'année de son attribution. La somme d'un versement d'un bonus de buy-out et toute autre rémunération variable attribuée à un individu est sujette aux pourcentages maximales énoncés dans le paragraphe 6.2 ;
- 6. est payé aux collaborateurs n'ayant pas le statut de salarié identifié global avec un principe de différé de 3 ans lié à des critères de performance. De plus, le principe de « good/bad leaver » s'applique.
- 7. est réglé et versé conformément à toutes exigences mentionnées dans la Plan de Rémunération Variable pour les salariés identifiés.

7.4. Indemnités de licenciement

Les indemnités de licenciement sont soumises aux conditions suivantes :

- Les paiements liés à la résiliation anticipée du contrat de travail par l'employeur doivent refléter les performances réalisées au fil du temps et doivent être conçus de manière à ce que l'échec, ou un mauvais comportement, ne soit pas récompensé. L'attribution et le versement doivent être en conformité avec les principes en vigueur et conformément aux pratiques locales du droit du travail et de la législation applicable et aux pratiques de Place, bien que sans les dépasser.
- Les indemnités de départ ne peuvent être versées à un collaborateur qui aurait choisi unilatéralement de mettre fin à son contrat de travail dans le respect du cadre législatif et réglementaire applicable. Les indemnités de départ ne peuvent également être versées si la décision résulte d'actes, ou omissions de la part du collaborateur ou en cas de situation induisant la cessation immédiate du contrat de travail du collaborateur.
- Les indemnités de départ sont qualifiées de rémunération fixe ou variable, selon la méthode employée pour déterminer ce montant. En règle générale, les indemnités de départ calculées en application d'une formule prescrite par le droit local qualifient de rémunération fixe. Dans d'autres cas, une évaluation devra être réalisée pour déterminer si ces montants doivent être considérés comme fixes ou variables. S'ils sont variables, ces montants sont soumis aux niveaux maximums de rémunération variable applicables.
- Toute résiliation n'entraîne pas nécessairement l'attribution « complète » des indemnités de départ applicables. Celles-ci doivent également être attribuées et versées conformément à la politique des Global Labour Affairs disponible auprès de votre Responsable RH.

8. EXPATRIES

Certains collaborateurs travaillent à l'étranger en tant qu'expatriés.

Les règles suivantes s'appliquent aux expatriés en matière de rémunération variable :

- le salaire fixe, tel que défini dans le pays de départ, constitue l'assiette pour le calcul de la rémunération variable maximale applicable
- le plafond applicable aux rémunérations variables est celui du pays dans lequel l'expatrié a passé plus de 50% de son temps pendant l'année travaillé, ou en d'autres termes :
 - (en moyenne) 20% de la rémunération fixe pour les collaborateurs travaillant aux Pays-Bas
 - 100% de la rémunération fixe pour les collaborateurs travaillant en dehors des Pays-Bas mais au sein de l'Espace Economique Européen
 - 100% de la rémunération fixe, ou 200% en cas d'accord de l'actionnaire, pour les collaborateurs travaillant en dehors de l'Espace Economique Européen
- certains avantages attribués aux expatriés peuvent être considérés comme de la rémunération fixe si ces avantages sont définis en application des réglementations applicables

9. SALARIES IDENTIFIES

L'Autorité Bancaire Européenne (ABE) a publié des Regulatory Technical Standards (RTS - normes techniques réglementaires), March 2014 C (2014) 1332 final) contenant des critères afin d'identifier des catégories de personnel dont l'activité professionnelle auraient 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).

9.1. Salariés identifiés par le Groupe ABN AMRO

9.1.1. Critères d'appartenance

Critères qualitatifs d'appartenance

Une revue des critères applicables définis par les principes d'encadrement à la rémunération, et dans les critères additionnels, ainsi que la manière dont ils sont implémentés est disponible dans *l'Annexe IV Statut de salarié identifié*

Critères quantitatifs d'appartenance

- les collaborateurs ayant reçu au titre de l'année précédente :
 - une rémunération totale de plus de 500.000 €
 - une rémunération variable de plus de 170,000 €
 - une rémunération totale égale ou supérieure à la rémunération totale la plus basse attribuée à un membre du Senior Management
- les collaborateurs faisant partie des 0,3% des collaborateurs ayant perçu la rémunération la plus forte l'année précédente
- les collaborateurs ayant perçu une rémunération totale égale ou supérieure à celle perçue par les personnes répondant aux critères ci-dessus. Les collaborateurs n'appartenant pas à une unité opérationnelle matérielle ne sont pas classifiés comme salariés identifiés. Dans le cas contraire, une analyse interne doit être effectuée.

Eléments de rémunération pris en compte

La qualification de salarié identifié sur la base d'éléments quantitatifs se base sur l'ensemble des revenus. Ces revenus incluent le salaire annuel de base ainsi que les contributions à d'éventuels régimes de retraite complémentaires versées lors de l'exercice précédent, ou encore les bonus de rétention payés, si applicables.

Pour définir la rémunération variable, est prise en compte la rémunération variable attribuée au titre de l'exercice précédent. En sont exclus les éventuels bonus de sign on, de buy out ou les indemnités de licenciement (pour la partie qualifiée de variable). Dans le calcul spécifique du seuil interne de 170 k€, les bonus de rétention ne sont pas pris en compte.

9.1.2. Processus d'Identification

Processus de revue annuelle

Les critères d'identification des salariés identifiés sont revus annuellement, et la liste des salariés identifiés est actualisée en conséquence. Il revient au Conseil de Surveillance de revoir et valider chaque année les critères applicables, et la liste des salariés identifiés. Les salariés concernés sont informés de leur statut avant le début de l'année, à moins que ce statut soit issu d'un changement intervenu en cours d'année. Les salariés qui sont identifiés du fait du dépassement du seuil interne de 170k€ de rémunération variable sont informés dans le courant du premier trimestre suivant l'année de performance considérée.

Date d'application du statut de salarié identifié

Dans le cas de critère qualitatifs, le collaborateur devient salarié identifié à la date à laquelle s'applique le critère lui permettant de qualifier à ce statut. Une exception est faite pour les collaborateurs devenant salariés identifiés du fait de remplacement temporaire : dans ces cas, le statut de salarié identifié est attribué après une tenue de poste de minimum 3 mois. Ces collaborateurs deviendront salariés identifiés à l'issue de cette période de 3 mois.

Dans le cas de critères quantitatifs, le collaborateur devient salarié identifié l'année suivant le dépassement des seuils définis. Une exception existe : en cas de dépassement du seuil de 170.000€ de rémunération variable, le collaborateur devient salarié identifié rétroactivement en date du 1^{er} janvier de l'année de performance ayant permis l'attribution de la rémunération variable considérée.

Changement de statut en cours d'année

Une modification en cours d'année du poste d'un collaborateur peut entraîner un changement de statut. Il est de la responsabilité du Management local d'informer les équipes Reward dès que possible le cas échéant.

Si un tel changement de statut s'applique, il est alors nécessaire de mettre à jour les objectifs annuels de ces collaborateurs pour que la trame des objectifs applicables (aux salariés identifiés, ou autres salariés) soit respectée à tout instant.

L'annexe 4 de cette Politique détaille l'intégralité des différents cas applicables.

Integrity Sensitive Positions

Quand un collaborateur devient salarié identifié en raison de critères qualitatifs, sa position est alors définie comme sensible en matière d'intégrité. Cela rend la procédure ISP (« Integrity Sensitive Positions ») applicable. Cette politique s'applique aussi aux salariés identifiés locaux.

9.1.3. Rémunération variable

Tout élément de rémunération variable (à l'exception des bonus de sign on, et de la partie considérée variable des indemnités de licenciement) attribué à un salarié identifié selon les provisions globales sera versé en application des principes définis dans le Plan de Rémunération Variable. Les seuils de plafonnement des rémunérations variables définis en 6.2 de cette Politique sont applicables aux salariés identifiés. La

rémunération variable d'un salarié identifié expatrié est attribuée dans la monnaie de son pays d'origine, et versée, selon les principes définis par le Plan de Rémunération Variable, dans la monnaie du pays au titre duquel la rémunération variable été attribuée.

9.1.4. Critères de fixation d'objectifs et d'évaluation de la performance

Tous les Salariés Identifiés sont soumis à un cadre spécifique d'objectifs de performance, défini par le Managing Board et Conseil de Surveillance du Groupe ABN AMRO.

Avant toute attribution de rémunération variable liée à des critères de performance, un procédure spécifique Compliance Gatekeeper impliquant tous les responsables des fonctions centrales de contrôle (Audit, Risques et Conformité) est appliqué sur la base de différents facteurs liés au comportement du collaborateur.

Le versement de rémunération variable discrétionnaire est sujet aux règles concernant le report de paiement présentées dans les annexes à cette Politique. Quand un paiement différé devient inconditionnel, les fonctions de Contrôle (Audit, Risques et Conformité) effectuent une analyse de risques ex-post afin de déterminer si un clawback doit s'appliquer sur les parties différées restantes à être versées.

9.2. Salariés identifiés par Neulize OBC

Dans le cadre des différentes réglementations en vigueur et en application de règles de bonne gestion, Neulize OBC définit une liste de collaborateurs appartenant aux populations régulées faisant l'objet de règles d'attribution et de versement de la rémunération variable spécifiques.

Les Annexes à cette Politique de Rémunération détaillent ces différentes populations, ainsi que les règles afférentes.

ANNEXE 1 : ANNEXE APPLICABLE AUX SALARIES IDENTIFIES AU SEIN DE NEUFLIZE OBC

ANNEXE 2 : ANNEXE APPLICABLE AUX SALARIES IDENTIFIES AU SEIN DE ABN AMRO INVESTMENT SOLUTIONS

ANNEXE 3 : ANNEXE APPLICABLE AUX SALARIES IDENTIFIES AU SEIN DE NEUFLIZE VIE

ANNEXE 4 : STATUT DE SALARIE IDENTIFIE

*