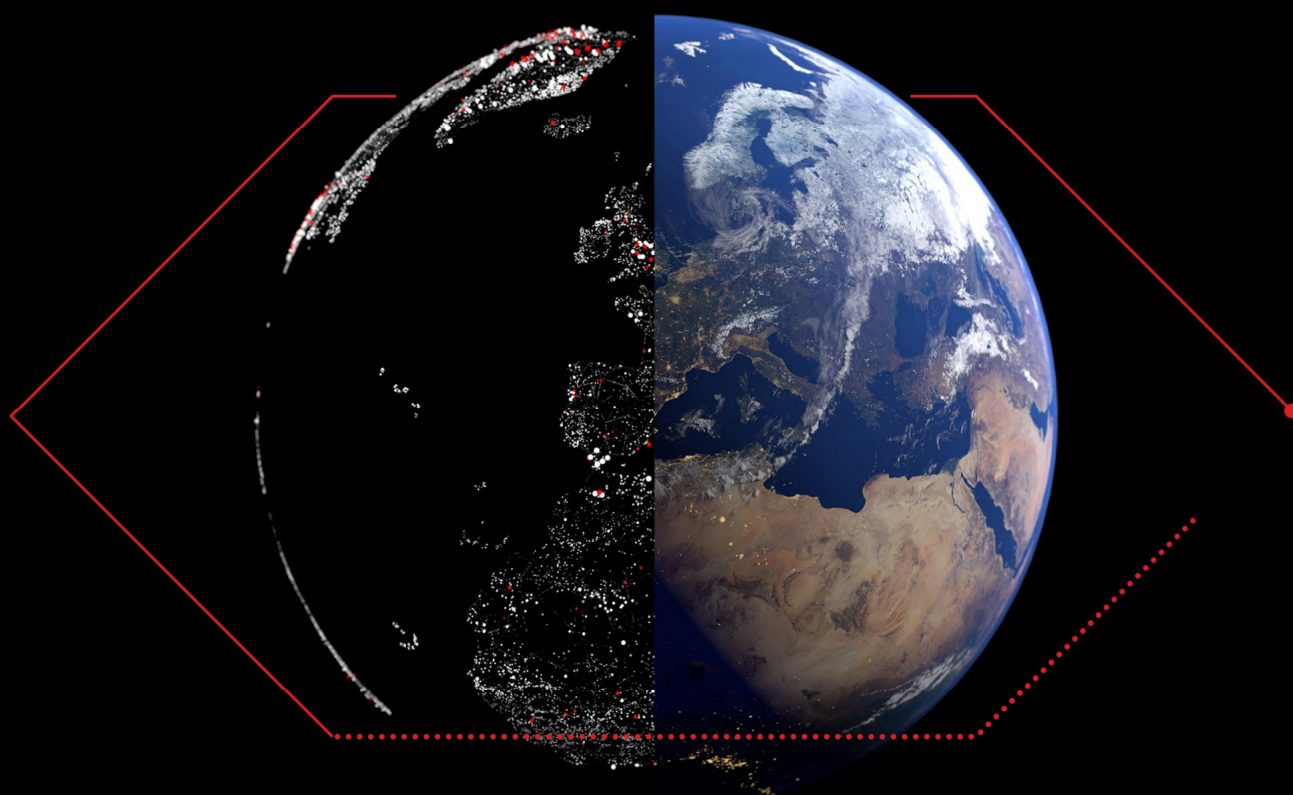


Asset Management

HSBC Global Asset Management (France)

Politique de rémunération

Date : Février 2024



HSBC

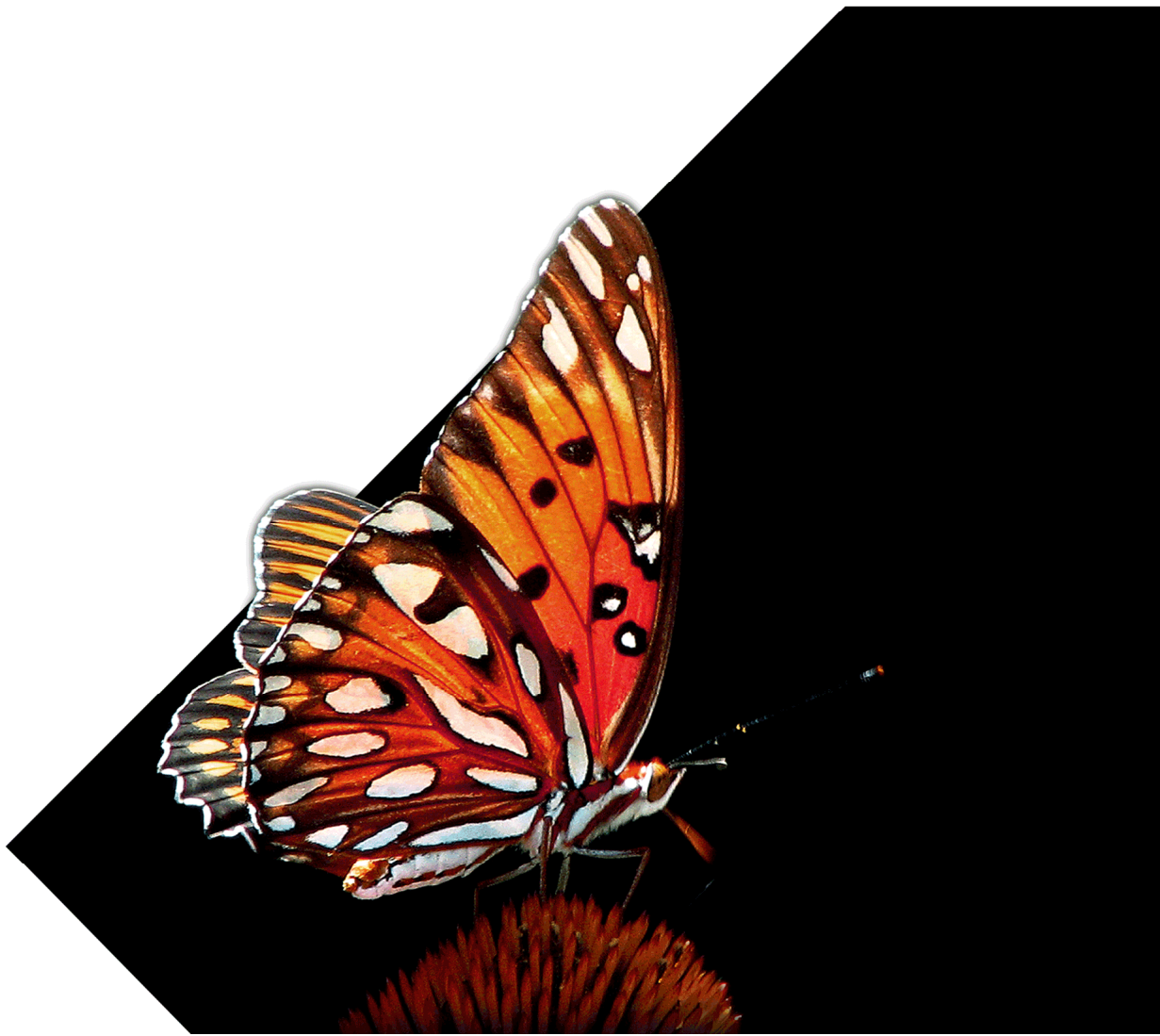
Opening up a world of opportunity

Sommaire

Préambule	2
Définitions	3
Principes généraux	5
1. Règles de gouvernance applicables à l'ensemble des collaborateurs	8
1.1. Le Conseil d'Administration	8
1.2. Le Comité des Rémunérations	8
1.2.1. Composition	8
1.2.2. Rôles	9
1.3. Les fonctions Risques, Conformité, Contrôle Interne, Juridique et Ressources Humaines	10
1.3.1. Mesures d'incitations à la conformité : le processus « Incentivizing Compliance »	10
1.4. L'Evaluation de la politique de rémunération	12
2. Principes relatifs à la composition et au versement de la rémunération de l'ensemble des collaborateurs	14
2.1. Principe d'une rémunération neutre du point de vue du genre	14
2.2. La Politique de rémunération prend en compte les risques en matière de durabilité	14
2.3. Composition de la rémunération des collaborateurs	15
2.4. Principes applicables à la composante fixe de la rémunération	16
2.5. Principes applicables à la composante variable de la rémunération	17
2.5.1. Principes généraux applicables à la rémunération variable	17
2.5.2. Détermination de la performance individuelle	18
2.5.3. Principes spécifiques applicables à certaines catégories de collaborateurs	19
3. Principes de rémunération applicables à tous les collaborateurs	20
4. Principes de rémunération applicables aux Personnels Identifiés	21
4.1. Rappel des exigences réglementaires	21
4.2. Règles applicables en matière de composition et de versement de la rémunération variable des Personnels Identifiés	21
4.2.1. Identification des Fonds servant à définir la performance applicable sur la rémunération variable différée pour les Personnels Identifiés	22
5. Interdiction de recours à des stratégies individuelles de couverture	23
6. Evaluation annuelle de la Politique de Rémunération	24
7. Publicité de la Politique	25
7.1. Publicité interne	25
7.2. Publicité externe	25
8. Délégation de gestion	26
ANNEXE I : LISTE DES PERSONNES IDENTIFIEES	27
ANNEXE 2 : INTEGRATION DES RISQUES EN MATIERE DE DURABILITE DANS LA POLITIQUE ET LES PRATIQUES DE REMUNERATION	28

Préambule

La politique de rémunération de HSBC Global Asset Management (France) (ci-après la « Politique de Rémunération »), filiale de HSBC Continental Europe, s'inscrit dans le cadre de la politique de rémunération de HSBC Continental Europe et de ses instances de gouvernance et plus généralement dans le cadre de la politique de rémunération du Groupe HSBC (ci-après le « Groupe ») dont les principes généraux sont soumis aux règles édictées par le régulateur anglais ('FCA'/'PRA') et qui s'appliquent de façon homogène à l'ensemble des entités du Groupe.



Définitions

« **Personnel(s) Identifié(s)** » : désignent les collaborateurs de HSBC Global Asset Management (France) lorsque leur activité professionnelle a une incidence sur les profils de risques des OPC ou des mandats gérés, notamment :

- ◆ Les membres exécutifs et non exécutifs de l'organe de direction de HSBC Global Asset Management (France) ;
- ◆ La direction générale ;
- ◆ Les fonctions de contrôle ;
- ◆ Les membres du personnel responsables de la gestion d'investissement, de l'administration, du marketing et des ressources humaines ;
- ◆ Les autres preneurs de risque tels que : les membres du personnel dont les activités professionnelles – que ce soit à titre individuel ou collectif, comme membres d'un groupe (par exemple, une unité ou une partie d'un département) – peuvent avoir une incidence significative sur le profil de risque de HSBC Global Asset Management (France) ou sur un FIA ou un OPCVM qu'elle gère, y compris les personnes en mesure de conclure des accords, adopter des positions et prendre des décisions ayant un impact significatif sur les positions de risque de HSBC Global Asset Management (France) ou d'un FIA ou un OPCVM qu'elle gère ;
- ◆ 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 d'HSBC Global Asset Management (France) ;
- ◆ Les personnes (ou entités) auxquelles des activités de gestion d'investissement ont été déléguées par HSBC Global Asset Management (France), dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur les profils de risque des OPC que HSBC Global Asset Management (France) gère ;
- ◆ Les personnes dont les activités professionnelles peuvent avoir une incidence significative sur les services d'investissements effectués par HSBC Global Asset Management (France) doivent également être identifiés.

L'identification des personnes incluses dans le périmètre des Personnels Identifiés est examinée 2 fois par an par le Directeur Général, le Directeur Général délégué et Responsable des Risques, le Responsable de la Conformité (RCCI), le Responsable du Contrôle Interne (RCCI) et les équipes Juridiques d'HSBC Global Asset Management (France) assistées par la Direction des Ressources Humaines d'HSBC Continentale Europe à partir de la cartographie des processus de gestion.

Elle est présentée et approuvée annuellement par le Comité des Rémunérations de HSBC Global Asset Management (France) (ci-après le « Comité des Rémunérations ») et le Conseil d'Administration d'HSBC Global Asset Management (France) dans sa fonction de surveillance (ci-après le « Conseil d'Administration »).

Une méthodologie d'identification du Personnel Identifié pour les filiales gestion d'actifs a été mise en place et s'applique à HSBC Global Asset Management (France).

La liste du Personnel Identifié est détaillée en Annexe I de la présente Politique de Rémunération.

Enfin, les collaborateurs concernés sont informés de leur qualification en tant que Personnel Identifié.

« **Personne(s) Concernée(s)** » : conformément aux réglementations applicables et notamment la Directive MIF et la Directive DDA, HSBC Global Asset Management (France) a établi une liste des Personnes Concernées qui :

- i. peuvent avoir une influence directe ou indirecte sur le service fourni ou sur le comportement des personnels impliqués directement ou indirectement dans la fourniture de produits d'investissement et/ou de services annexes dont la rémunération est susceptible de créer une incitation inappropriée à agir contre les intérêts de leurs clients (MIF)¹ ; et
- ii. accèdent à l'activité/exercent une activité de distribution d'assurances (DDA).

HSBC Global Asset Management (France) a adopté et applique des mesures spécifiques permettant de s'assurer que les Personnes Concernées agissent dans l'intérêt de leurs clients, et évitent les situations de conflits d'intérêts.

HSBC Global Asset Management (France) définit les critères d'évaluation au niveau des Personnes Concernées permettant de vérifier que les principes relatifs au respect de l'intérêt du client et l'absence de conflit d'intérêt sont bien respectés.

A cet égard, HSBC Global Asset Management (France) tient compte de critères **qualitatifs** qui encouragent les Personnes Concernées à agir au mieux des intérêts du client. Les critères qualitatifs sont définis afin de garantir qu'ils ne réintroduisent pas indirectement des critères commerciaux quantitatifs susceptibles de créer des conflits d'intérêts ou des incitations pouvant conduire les Personnes Concernées à favoriser leurs propres intérêts ou ceux de HSBC Global Asset Management (France) au détriment potentiel de tout client.

En ce qui concerne les critères **quantitatifs**, HSBC Global Asset Management (France) tient compte de critères qui ne créent pas de conflits d'intérêts ou d'incitations susceptibles d'amener les Personnes Concernées à :

- favoriser les propres intérêts de HSBC Global Asset Management (France) ou leurs intérêts au détriment potentiel de tout client,
- inciter les collaborateurs à vendre un produit spécifique alors qu'elles pourraient proposer un autre produit correspondant davantage aux besoins du client.

Enfin un équilibre est respecté entre les critères qualitatifs et quantitatifs utilisés pour déterminer la rémunération des Personnes Concernées.

En pratique, HSBC Global Asset Management (France) ne verse aucune commission de vente à ses collaborateurs, et ne dispose d'aucun mécanisme de rémunération, susceptible d'inciter ses collaborateurs à vendre un produit spécifique plutôt qu'un autre, afin là aussi de veiller à l'intérêt des clients.

A noter que :

- certains collaborateurs peuvent être qualifiés de Personne Concernée uniquement, ou de Personnel Identifié et de Personne Concernée ou encore uniquement de Personnel Identifié selon les activités exercées et l'incidence de leur activité sur les activités de gestion et / ou sur les services d'investissement,
- les collaborateurs qualifiés de Personne Concernée uniquement pourront se voir appliquer les règles décrites à la section 4.2 ci-dessous dès lors que le montant de rémunération variable attribué dépasse le seuil de 200.000 €.

¹ Personne Concernée (définition prévue par le Règlement Délégué EU) 2017/565):

Dans le cas d'une entreprise d'investissement, l'une quelconque des personnes suivantes:

a) un administrateur, associé ou équivalent, gérant ou agent lié de l'entreprise ;

b) un administrateur, associé ou équivalent, ou gérant de tout agent lié de l'entreprise ;

c) un membre du personnel de l'entreprise ou d'un agent lié de l'entreprise, ainsi que toute autre personne physique dont les services sont mis à la disposition et placés sous le contrôle de l'entreprise ou d'un agent lié de l'entreprise et qui participe à la fourniture de services et d'activités d'investissement par l'entreprise ;

d) une personne physique qui participe directement à la fourniture de services à l'entreprise d'investissement ou à son agent lié sur la base d'un accord d'externalisation conclu aux fins de la fourniture de services et d'activités d'investissement par l'entreprise.

Principes généraux

La Politique de Rémunération repose sur l'évaluation des compétences et des critères de performance annuels et pluriannuels, quantitatifs et qualitatifs. Elle intègre, dans ses principes fondamentaux, l'alignement des intérêts des investisseurs, des collaborateurs et d'HSBC Global Asset Management (France) et s'applique à l'ensemble des collaborateurs. Certaines règles spécifiques sont également prévues pour les Personnels Identifiés et sont détaillées ci-après.

Cette Politique de Rémunération s'applique à :

- ◆ Toutes les formes de paiements ou d'avantages payés par HSBC Global Asset Management (France) ;
- ◆ Tout montant payé par HSBC Global Asset Management (France) en lien avec les services d'investissement effectués (mandats et conseil en investissement) si HSBC Global Asset Management (France) est amenée à fournir de tels services d'investissement, et tout montant en rapport avec les activités de distribution d'assurances,

en échange de services professionnels rendus par le Personnel Identifié de HSBC Global Asset Management (France).

Les paiements ou avantages qui font partie d'une politique de rémunération générale et non discrétionnaire, et qui ne présentent aucun effet incitatif en termes de prise de risque (notamment l'intéressement et la participation) sont exclus de la définition de rémunération.

La Politique de Rémunération s'établit dans le respect des principes généraux suivants :

- ◆ Déterminer une rémunération fixe et variable en assurant un équilibre prudent entre une gestion saine et efficace de ses résultats financiers, de ses risques et le maintien d'un niveau de fonds propres appropriés pour l'entreprise ;
- ◆ Se conformer à la stratégie économique et aux objectifs de l'entreprise, la gestion de ses risques au regard de son profil de risques et aux pratiques de gestion des risques tout en tenant compte de ses intérêts et résultats à long terme dans son ensemble. Ce principe vise à ne pas encourager une prise de risque qui ne serait pas en conformité avec le niveau d'« d'appétit aux risques » approuvé par le Groupe ou qui pourrait impacter négativement le niveau de capital de HSBC Global Asset Management (France) ou du Groupe ;
- ◆ Définir des règles de rémunération appropriées pour les membres de l'organe de Direction et des Personnels Identifiés au sein du métier de l'Asset Management, en accord avec leurs pouvoirs, mandats, expertise et niveaux de responsabilité et en conformité avec la réglementation ;
- ◆ Veiller à l'absence de conflits d'intérêt lors de la mise en œuvre et lors de l'exécution de la Politique de Rémunération.

A cette fin, HSBC Global Asset Management (France) et ses instances de surveillance s'assurent notamment que :

- ◆ La Politique de Rémunération est compatible avec une gestion des risques rigoureuse et efficace et que le système de rémunération prend en compte de façon appropriée toutes les catégories de risques ;
- ◆ L'ensemble des principes et des structures de gouvernance ainsi que leurs interactions avec le système de rémunération sont prises en considération dans le cadre de l'élaboration et de la mise en œuvre de ses politiques et pratiques de rémunération ;
- ◆ La rémunération des membres de l'organe de direction et des personnes régulées est en accord avec leurs pouvoirs, leurs mandats, leur expertise et leurs responsabilités ;

- ◆ La Politique de Rémunération évite toute situation de conflits d'intérêts.
- ◆ HSBC Global Asset Management (France) a mis en place une organisation permettant de s'assurer que les rémunérations liées au lancement de nouveaux produits et notamment en matière de distribution, sont en ligne avec la présente politique de rémunération, à savoir, ne pas engendrer des risques de conduite ou de conflits d'intérêts.

La politique de rémunération du Groupe HSBC est déclinée au sein de HSBC Global Asset Management (France) et s'articule autour des principes énoncés ci-dessous afin d'assurer que **le mécanisme de rémunération est conforme avec les exigences réglementaires et assure un alignement des intérêts des collaborateurs avec ceux d'HSBC Global Asset Management (France) :**

- ◆ Les enveloppes relatives aux rémunérations variables discrétionnaires sont fixées globalement pour le Groupe et déterminées par les lignes de métiers et fonctions mondiales selon leur performance financière et durable, la compétitivité commerciale et/ou leur réalisation durant l'exercice et la gestion maîtrisée des risques du Groupe et des différents métiers qui la composent. Ces enveloppes budgétaires sont attribuées pour l'exercice selon la performance du Groupe par chaque ligne de métier et sont susceptibles d'être revues et ajustées lors de la clôture des comptes afin de garantir et de maintenir la solidité financière ;
- ◆ Les rémunérations fixes peuvent être revues conformément aux enveloppes budgétaires annuelles définies en local, selon la performance économique et le positionnement de l'entreprise sur son marché ;
- ◆ La Politique de Rémunération adopte une approche de rémunération totale (salaire de base + variable) avec un niveau de salaire variable différencié en fonction de la performance individuelle ;
- ◆ La Politique de Rémunération adopte une approche discrétionnaire pour évaluer la performance individuelle plutôt qu'une approche automatique basée sur des formules qui pourrait encourager des comportements inappropriés en matière de prise de risque et/ou de vente inadaptées à nos clients ;
- ◆ La Politique de Rémunération adopte une approche de rémunération totale distinguant clairement les éléments de rémunération fixe (salaire de base, et éventuellement primes fixes), les éléments de rémunération variable (rémunération variable individuelle discrétionnaire et/ou collective) et les indemnités versées en cas de départ de l'entreprise ;
- ◆ Un équilibre approprié est établi entre les composantes fixe et variable de la rémunération globale. En toute hypothèse, la composante fixe représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale afin de pouvoir prévoir la possibilité de réduire ou de ne pas verser de composante variable ;
- ◆ Un principe de versement différé de la rémunération variable est mis en place afin d'aligner les intérêts des collaborateurs avec ceux de HSBC Global Asset Management (France), d'aider à retenir les collaborateurs et de répondre aux obligations du régulateur ;
- ◆ L'engagement est pris de ne pas mettre en œuvre de méthodes ou instruments permettant de contourner les principes réglementaires en matière de rémunération variable applicables aux sociétés de gestion de portefeuille ;
- ◆ Les paiements liés à la résiliation anticipée d'un contrat correspondent à des performances réalisées sur la durée et sont conçus de manière à ne pas récompenser l'échec.

Ces principes de rémunération sont revus annuellement conformément à la politique du Groupe.

La Politique de Rémunération est établie en conformité avec les réglementations applicables, incluant notamment les textes suivants qui pourraient être amenés à être modifiés :

- ◆ La Directive 2011/61/UE du 8 juin 2011 sur les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs (la « Directive AIFMD ») ;
- ◆ La Directive 2014/91/UE du 23 juillet 2014 portant sur la coordination des dispositions législatives, réglementaires et administratives concernant certains organismes de placement collectif en valeurs mobilières (la « Directive OPCVM V ») ;

- ◆ Les orientations 2013/232 de l'ESMA du 3 juillet 2013 intitulées « Orientations relatives aux politiques de rémunérations applicables aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs », telles que modifiées par les orientations 2016/579 du 14 octobre 2016 de l'ESMA intitulées « Orientations relatives aux politiques de rémunérations applicables aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs » ;
- ◆ Les orientations 2016/575 de l'ESMA du 14 octobre 2016 intitulées « Orientations relatives aux bonnes politiques de rémunération au titre de la directive sur les organismes de placement collectif en valeurs mobilières » ;
- ◆ Les orientations 2016/411 de l'ESMA du 31 mars 2016 intitulées « Orientations relatives aux politiques de rémunération applicables au titre des directives UCITS et AIFMD » ;
- ◆ La Directive 2014/65/UE du 15 mai 2014 sur les marchés d'instruments financiers, transposée dans le Code Monétaire et Financier par l'ordonnance 2016-827 du 23 juin 2016 (la « Directive MIF ») ;
- ◆ Les orientations 2013/606 de l'ESMA du 3 juin 2013 intitulées « Politiques et pratiques de rémunération (Directive MIF) » et la Position-recommandation DOC AMF 2023-03 sur les exigences de rémunération de la directive MiF 2 ;
- ◆ La Directive (UE) 2016/97 du 20 janvier 2016 sur la distribution d'assurances (la « Directive DDA ») et la recommandation ACPR 2023 R-01 sur la distribution de produits d'assurance ;
- ◆ Les textes du Code monétaire et financier ;
- ◆ Les textes y compris les positions et instructions de l'Autorité des marchés financier (l'« AMF ») implémentant les directives en droit français (notamment le Règlement Général AMF (le « RG AMF »)) ;
- ◆ Le Règlement n°2019/2088 du 27 novembre 2019 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers (le « Règlement Disclosure »).

1. Règles de gouvernance applicables à l'ensemble des collaborateurs

La Politique de Rémunération suit les directives annuelles élaborées par le Groupe et les lignes de métier (Asset Management, Finance, Risques, Juridique, Compliance et les Ressources Humaines d'HSBC Continental Europe) à laquelle les collaborateurs sont affectés ainsi que les principes, chaque fois qu'ils sont applicables, du Groupe en France.

Du fait de son appartenance au Groupe, HSBC Global Asset Management (France) est tenue de communiquer ou de solliciter l'avis du Comité des Rémunérations de HSBC Continental Europe (France) (défini ci-dessous) sur les principes généraux, la conformité de sa Politique de Rémunération avec les exigences du Groupe.

1.1. Le Conseil d'Administration

La Politique de Rémunération est présentée une fois par an au Comité des Rémunérations pour approbation après validation de la Conformité, de la fonction Risques, de la fonction Juridique et de la Direction Générale.

Elle est adoptée par le Conseil d'Administration qui est responsable de sa mise en œuvre.

Le Conseil d'Administration dans sa fonction de surveillance avec les supports du Comité des Rémunérations :

- ◆ Approuve toute dérogation ou modification significative apportée ultérieurement à la Politique de Rémunération ;
- ◆ Prend en compte les contributions fournies par toutes les fonctions compétentes dans le cadre de l'élaboration et de la supervision des politiques de rémunération de HSBC Global Asset Management (France) ;
- ◆ Garantit que la Politique de Rémunération est compatible avec une gestion des risques rigoureuse et efficace et la favorise. A cet égard, la Politique de Rémunération :
 - Est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts de HSBC Global Asset Management (France) ;
 - N'encourage pas la prise de risque excessive par rapport à la politique d'investissement des OPC et des portefeuilles que HSBC Global Asset Management (France) gère ; et
 - Permet à HSBC Global Asset Management (France) d'aligner les intérêts des OPC et de leurs investisseurs sur ceux du Personnel Identifié qui gère ces OPC, et d'établir et maintenir une situation financière saine.
 - Permet d'éviter les conflits d'intérêts des Personnes Concernées dans le cadre de la commercialisation ou de la délivrance du service de conseil en investissement
 - Permet d'éviter les conflits d'intérêts dans le cadre de l'activité de réception et transmission d'ordres (RTO)
- ◆ Garantit que l'ensemble des principes et des structures de gouvernance d'entreprise de HSBC Global Asset Management (France), ainsi que leurs interactions avec le système de rémunération sont prises en considération dans le cadre de l'élaboration et de la mise en œuvre de ses politiques et pratiques de rémunération ;
- ◆ Supervise la rémunérations des membres de l'organe de direction.

1.2. Le Comité des Rémunérations

1.2.1. Composition

HSBC Global Asset Management (France) a mis en place sa propre instance de gouvernance « Comité des Rémunérations » qui assure le suivi et la mise en place des politiques de rémunérations des collaborateurs d'HSBC Global Asset Management (France) et de sa filiale HSBC REIM.

La composition du Comité des Rémunérations permet de superviser de manière compétente et indépendante la Politique de Rémunération et de sa filiale. Les membres du Comité des Rémunérations sont au nombre de 3 et sont des membres du Conseil d'Administration qui n'exercent pas de fonctions exécutives au sein de HSBC Global Asset Management (France). Le président du Comité des Rémunérations est par ailleurs un membre indépendant et n'exerce pas de fonctions exécutives au sein de HSBC Global Asset Management (France).

Ses membres disposent en outre d'une expertise et d'une expérience professionnelle suffisantes concernant les activités de gestion et de contrôle des risques, en particulier en ce qui concerne le mécanisme d'alignement de la structure de rémunération sur les profils de risque et de capital des sociétés de gestion.

Participent également au Comité des Rémunérations en tant qu'invités, un membre des représentants du personnel, le Directeur Général ainsi que le Responsable des Risques du métier de la gestion d'actifs en France (également Directeur Général Délégué), le Responsable des Performances et Rémunérations des Ressources Humaines d'HSBC Continental Europe. Le Directeur Général et le Directeur Général Délégué ne participent cependant pas aux réunions du Comité des Rémunérations à l'ordre du jour desquelles figure la question de leur rémunération.

1.2.2. Rôles

Articulation du Comité des Rémunérations avec le Comité des Rémunérations de HSBC Continental Europe

Le Comité des Rémunérations d'HSBC Continental Europe permet de superviser de manière compétente et indépendante les politiques et pratiques de rémunération mises en œuvre au sein de HSBC Continentale Europe et de ses filiales en France et en Europe.

Le Comité des Rémunérations d'HSBC Continental Europe assure notamment le suivi de la mise en place des politiques de rémunération du Groupe en France dans tous les métiers et les fonctions et s'assure de la conformité aux normes locales en vigueur et de la bonne prise en compte de la dimension des Risques et de la Conformité de la banque. A cet égard, le Comité des Rémunérations d'HSBC Continental Europe procède régulièrement et lorsque cela s'avère nécessaire à tout échange d'information avec le comité des rémunérations du Groupe.

Tout évènement significatif, toute évolution majeure de la politique de Rémunération d'HSBC Global Asset Management (France) ou de sa mise en œuvre est escaladé au Comité des Rémunérations d'HSBC Continental Europe.

Rôles spécifiques du Comité des Rémunérations

Ce comité, qui se réunit au moins une fois par an, examine les politiques et pratiques en matière de rémunération pour le métier de l'asset management en s'assurant de leur cohérence avec la politique du Groupe, de la conformité aux normes locales en vigueur ainsi que de la bonne prise en compte de la dimension des Risques et de la Conformité des sociétés couvertes notamment pour HSBC Global Asset Management (France), pour HSBC REIM (France) et pour HSBC Epargne Entreprise.

Il est responsable de la préparation des décisions en matière de rémunération, notamment celles qui ont des répercussions sur le risque et la gestion des risques de HSBC Global Asset Management (France) ou des OPC ou mandats gérés, et que le Conseil d'Administration est appelé à arrêter dans l'exercice de sa fonction de surveillance.

Le Comité des Rémunérations revoit par ailleurs les rémunérations des mandataires sociaux et également des responsables des Risques et des RCCI.

Plus précisément, le Comité des Rémunérations définit un système de rémunération globale afin de respecter les objectifs suivants :

- ◆ Assumer la responsabilité de l'élaboration des recommandations destinées au Conseil d'Administration au sujet de la rémunérations des membres de l'organe de direction, ainsi que des employés d'HSBC Global Asset Management (France) bénéficiant des rémunérations les plus élevées ;

- ◆ Fournir son assistance et ses avis au Conseil d'Administration pour la validation de la politique globale de rémunération de HSBC Global Asset Management (France) ;
- ◆ Assister le Conseil d'Administration dans la supervision de l'élaboration et le fonctionnement du système de rémunération pour le compte du Conseil d'Administration ;
- ◆ Accorder une attention particulière à l'évaluation des mécanismes adoptés pour garantir que :
 - Le système de rémunération prend en compte de façon appropriée toutes les catégories de risques, de liquidités et les niveaux d'actifs sous gestion ; et
 - La Politique de rémunération Globale est compatible avec la stratégie économique, les objectifs, les valeurs et les intérêts de HSBC Global Asset Management (France) et des OPC ou des portefeuilles qu'elle gère et avec ceux des investisseurs dans ces OPC.

1.3. Les fonctions Risques, Conformité, Contrôle Interne, Juridique et Ressources Humaines

Les fonctions en charge du contrôle des risques, de la conformité, du contrôle interne, du Juridique ainsi que des ressources humaines d'HSBC Continental Europe veillent à la conformité de la politique de rémunération avec les normes en vigueur.

La Politique de Rémunération est validée par le Responsable de la Conformité, le Responsable des Risques, le Directeur Général et le Directeur Général Délégué et les autres personnes mentionnées au paragraphe ci-dessus avant d'être présentée au Comité des Rémunérations.

Une enveloppe de rémunération variable propre aux fonctions de contrôle² est déterminée afin de respecter les règles applicables à la rémunération de cette catégorie de collaborateurs. La rémunération des fonctions de contrôle et de conformité est fixée indépendamment du métier dont ils valident ou vérifient les opérations, et à un niveau suffisant pour disposer de personnels qualifiés et expérimentés. Elle tient compte de la réalisation des objectifs associés à la fonction.

1.3.1. Mesures d'incitations à la conformité : le processus « Incentivizing Compliance »

Objectifs et principes

Ce processus vise à couvrir l'ensemble des collaborateurs de HSBC Global Asset Management (France) avec une attention particulière sur ceux ayant une responsabilité managériale ou ayant un rôle direct et significatif sur les risques engagés par la banque.

Il prévoit l'identification des comportements inappropriés/fautifs caractérisés, des manques de diligence avérés et/ou des erreurs significatives dans l'application des règles et normes internes, intentionnels ou pas, qu'ils aient un caractère répétitif ou ponctuel, avec une attention particulière portée sur ceux ayant un caractère particulièrement préjudiciable pour l'association. Il s'agit donc, en principe, d'un traitement par « exception ». Le principe retenu par HSBC Global Asset Management (France) est celui d'une approche holistique impliquant une évaluation d'ensemble des thématiques risques, et non de recenser les cas ponctuels ou de formalisme sans portée.

Ce processus ne se substitue pas aux procédures disciplinaires qui peuvent être engagées dans la gestion de certains manquements ou fautes de membres du personnel.

Cette approche globale sur l'ensemble des collaborateurs s'applique de manière symétrique pour les actions/réalisations exceptionnelles.

Processus

² Les collaborateurs des fonctions de contrôles sont définis par les orientations 2016/575 de l'ESMA du 14 octobre 2016 intitulées « Orientations relatives aux bonnes pratiques de rémunération au titre de la directive sur les organismes de placement collectif en valeurs mobilières » comme le : « personnel (autre que la direction générale) responsable de la gestion des risques, de la conformité, des audits internes et autres fonctions similaires au sein d'une société de gestion (par exemple, le directeur financier dans le cas où il est responsable de la préparation des états financiers). »

La gestion des manquements individuels chez HSBC Global Asset Management (France) repose sur un dispositif en 4 étapes conformes aux principes du Groupe :

1. L'identification et la remontée du manquement ;
2. L'évaluation du niveau de risque ;
3. L'évaluation du niveau du manquement ; et
4. L'impact du manquement en matière disciplinaire, sur le plan managérial et enfin sur l'évaluation de la performance du collaborateur et l'évolution de sa rémunération variable.

Etape 1 : Identification et remontée du manquement

Tout collaborateur, qu'il occupe ou non une Fonction de Contrôle (risque, conformité, audit interne, ...) est susceptible d'identifier un incident, un manquement ou le non-respect d'une obligation interne, ou peut être informé d'un incident par un tiers externe à HSBC. Dès lors qu'il en a connaissance, il doit le déclarer.

La notion de « manquements individuels » recouvre notamment les situations suivantes :

- ◆ Intimidation et harcèlement ;
- ◆ Discrimination ;
- ◆ Fraude interne ;
- ◆ Infractions relatives aux règles de la politique de Sécurité de l'information ;
- ◆ Infractions relatives aux règles en matière de criminalité financière ;
- ◆ Infractions relatives aux règles de conformité réglementaire ; et
- ◆ Autres cas de manquements aux politiques, procédures et standards de HSBC non énumérés ci-dessus (Formation globale obligatoire, règles applicables aux collaborateurs « restricted », aux collaborateurs attributaires d'actions HSBC)

Etape 2 : Evaluation du niveau de risque

Selon le thème sous-jacent du manquement, une fonction centrale de la seconde ligne de défense, dont font partie les fonctions risques et conformité vont :

- ◆ Analyser et investiguer le manquement ;
- ◆ Déterminer le niveau de risque que l'incident a causé (ou aurait pu causer), à HSBC. Cette évaluation se fait à partir d'une grille de critères par type de risque ; et
- ◆ Fournir le résultat de leur analyse et de leur appréciation du niveau de gravité du risque de l'incident (Faible, Moyen, Elevé ou Très élevé) à l'occasion du comité ad hoc du Métier/Fonction concerné.

Etape 3 : Evaluation du niveau du manquement

Le comité dédié du Métier ou de la Fonction procède à l'analyse des situations transmises et se prononce sur les réponses à apporter, soit en matière de processus / procédures, soit en cas de non-respect d'une obligation interne dans son périmètre (manquements dans l'application des règles et procédures au sens large), en matière d'actions managériales et/ou de sanctions disciplinaires.

Le Métier, sur préconisations de l'équipe Employee Relations décide du niveau de gravité du manquement (Faible, Moyen, Elevé et Très élevé) en prenant en compte les éléments de contexte lié au cas examiné, tels que la répétition d'infractions, la spontanéité de la déclaration, le poste tenu par le collaborateur, sa situation personnelle, d'éventuelles circonstances atténuantes... qui vont pondérer ou renforcer le niveau de gravité du manquement et de la suite à donner à l'incident. Le Métier, toujours sur préconisations de l'équipe Employee Relations, décide également d'une éventuelle action à prendre, qu'il s'agisse d'une sanction disciplinaire ou d'une action managériale. L'équipe Employee Relations formule les préconisations juridiques quant à la sanction envisagée, et met en œuvre la procédure disciplinaire lorsqu'elle a été décidée.

Etape 4 : Impact du manquement sur la note de performance et sur l'évolution de la rémunération variable du collaborateur

En fonction de la gravité du manquement, et notamment pour les manquements moyen, élevé et très élevé une grille d'évaluation de la performance restreinte s'applique. A titre d'exemple un manquement élevé ne peut donner lieu à l'attribution d'une note de performance très satisfaisante ou remarquable.

Parallèlement un manquement moyen, élevé ou très élevé ne peut donner lieu à une augmentation de la rémunération variable par rapport à l'année précédente (sauf cas particuliers dûment justifiés).

Il est à noter que pour les collaborateurs situés hors de France et concernés par ces situations, le Groupe applique un ajustement négatif déterminé selon le niveau de gravité du manquement sur le niveau de rémunération variable attribué.

Enfin, l'application des mécanismes de « malus » ou de « clawback » pourra être considérée pour les manquements les plus graves.

Pour ce qui concerne les actions/réalisations exceptionnelles, une liste de collaborateurs est proposée par le Responsable Métier/Fonction après discussions avec sa ligne de métier. Les collaborateurs identifiés dans ce cadre, bénéficient d'un ajustement positif de leur rémunération variable intégré directement dans l'outil de pay review SFComp.

Rôles et Responsabilités

Les différents rôles et responsabilités sont décrits ci-dessous :

- ◆ Les fonctions risques (central ou internes aux métiers/fonctions) et les fonctions conformité ont la responsabilité :
 - De décliner la grille de critères de risque des manquements, grille établie par le Groupe ;
 - De procéder aux analyses d'évaluation des risques des manquements qui lui sont communiqués (étape 4, Rôles et responsabilités, 1.3.1) ; et
 - De communiquer au comité ad hoc du métier le résultat de leur évaluation ainsi que les éléments de documentation des infractions.
- ◆ Les responsables métier ont la responsabilité :
 - De faire intégrer dans les Balance Scorecards des objectifs risques ;
 - De décider, en collaboration avec la RH, et sur la base de l'analyse des Fonctions risques ou conformité du niveau de gravité du manquement ; et
 - D'informer le manager direct du collaborateur des mesures décidées.
- ◆ L'équipe Employee Relations a la responsabilité :
 - D'animer le dispositif de gestion des manquements au travers notamment la rédaction et publication d'une circulaire interne ;
 - De décliner la grille de critères de risque RH des manquements, grille établie par le Groupe ;
 - De procéder aux analyses d'évaluation des risques RH des manquements ;
 - De donner son avis au comité ad hoc sur l'évaluation de l'ensemble des manquements ; et
 - De faire la synthèse des cas de défaillance individuelle avérée et des actions/réalisations exceptionnelles.
- ◆ Le Directeur des Risques a la responsabilité :
 - De superviser le dispositif de gestion des manquements ; et
 - De valider les décisions proposées par les responsables métier et veiller à l'homogénéité des décisions entre les différents métiers tous risques confondus.

1.4. L'-Evaluation de la politique de rémunération

La politique de rémunération de HSBC Global Asset Management (France) font l'objet une fois par an, d'une évaluation centrale et indépendante assurée par l'Audit Interne ou par l'équipe de Contrôle Interne (Risk Assurance de la Société de gestion) conformément aux articles 319-10 I 4° et 321-125 I 4° du RG AMF.

2. Principes relatifs à la composition et au versement de la rémunération de l'ensemble des collaborateurs

2.1. Principe d'une rémunération neutre du point de vue du genre

Conformément au principe de l'égalité des rémunérations entre les collaborateurs masculins et les travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur tel que prévu à l'article 157 du Traité sur le Fonctionnement de l'Union Européenne (TFUE), la Politique de Rémunération adopte une approche de rémunération respectant les règles d'équité et fondée sur le principe d'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur. La Politique de Rémunération mise en œuvre est donc neutre du point de vue du genre.

2.2. La Politique de rémunération prend en compte les risques en matière de durabilité

Le Règlement Disclosure établit des règles harmonisées pour les acteurs des marchés financiers relatives à la transparence en ce qui concerne l'intégration des risques en matière de durabilité et la prise en compte des incidences négatives en matière de durabilité dans leurs processus ainsi que la fourniture d'informations en matière de durabilité en ce qui concerne les produits financiers.

En outre, le Règlement Disclosure prévoit l'obligation pour les acteurs des marchés financiers et les conseillers financiers de publier des politiques écrites sur l'intégration des risques en matière de durabilité (comprenant des précisions sur les critères d'adossement de la politique de rémunération à des indicateurs de performance) et de garantir la transparence de cette intégration.

En matière de rémunération, l'objectif est de :

- ◆ Parvenir à davantage de transparence, en termes qualitatifs ou quantitatifs, en ce qui concerne les politiques de rémunération ;
- ◆ Promouvoir une gestion des risques saine et effective en ce qui concerne les risques en matière de durabilité ;
- ◆ S'assurer que la structure de la rémunération n'encourage pas la prise de risques excessive en matière de durabilité, et que celle-ci soit liée à la performance ajustée aux risques.

Afin de se conformer à ces dispositions, HSBC Global Asset Management (France) a :

- ◆ Mis à jour la présente Politique en ce qui concerne l'intégration des risques en matière de durabilité,
- ◆ Publié les informations sur la manière dont HSBC Global Asset Management (France) intègre la prise en compte des risques en matière de durabilité dans sa Politique ;
- ◆ Publié ces informations sur le site internet.

Toute révision ou modification des informations concernant la prise en compte des risques de durabilité dans la Politique sera justifiée par HSBC Global Asset Management (France), qui s'engage à tenir à jour les informations publiées sur son site internet. En cas de modification, HSBC Global Asset Management (France) publiera une explication claire de cette modification sur le même site internet.

HSBC Global Asset Management (France) a ainsi mis en œuvre une Politique de Rémunération en cohérence avec les politiques relatives à l'intégration des risques en matière de durabilité, en particulier dans le domaine environnemental et sur le plan de la diversité et de l'inclusion et notamment en rappelant que des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance doivent être pris en compte dans les objectifs de l'entreprise et qui en fonction de leur niveau d'atteinte pourront avoir un impact sur la rémunération variable.

2.3. Composition de la rémunération des collaborateurs

La rémunération se compose des éléments suivants :

1. une part fixe qui rémunère la capacité du collaborateur à tenir son poste de façon satisfaisante ;
2. une éventuelle part variable collective. La rémunération des collaborateurs comporte, en France et dans un certain nombre de pays, le cas-échéant, des dispositifs d'intéressement et de participation. Conformément à la réglementation, ces dispositifs de rémunérations variables collectives sont exclus des règles applicables en matière de rémunération (dispositifs non-discrétionnaires et attribués à tous les collaborateurs) ;
3. une éventuelle part variable individuelle qui vise à reconnaître la performance individuelle du collaborateur concerné, selon les principes et objectifs définis et formalisés.

Revue annuelle de la rémunération et détermination des enveloppes de rémunération variable

Une revue annuelle des rémunérations ('Pay Review') a lieu chaque année avec pour objectif de déterminer :

- ◆ Les éventuelles révisions de salaires individuelles dans le cadre d'une enveloppe budgétaire définie ;
- ◆ Les rémunérations variables individuelles des collaborateurs en fonction de leur performance dans le cadre d'une enveloppe budgétaire définie.

Dans le cadre de la revue annuelle obligatoire sur les salaires, HSBC Global Asset Management (France) peut, sur proposition de la Direction Générale, prévoir des mesures spécifiques.

Le processus de revue annuelle des rémunérations ('Pay Review') est le suivant :

- ◆ Les enveloppes de rémunération variable sont fixées globalement pour le Groupe et déterminées par les lignes de métiers et fonctions mondiales selon leur performance financière et durable, la compétitivité commerciale et/ou leur réalisation durant l'exercice et la gestion maîtrisée des risques du Groupe et des différents métiers qui la composent. Ces enveloppes sont ensuite cascadiées par région / pays selon la contribution de ces périmètres à la performance globale du métier ou de la fonction ;
- ◆ Les enveloppes dédiées aux augmentations salariales individuelles sont décidées localement par la Direction Générale en France et en concertation avec la ligne de métier. Ce budget est alloué pour les augmentations proposées lors de la Pay Review et celles proposées en « cours d'année » ;
- ◆ La ligne managériale propose les attributions individuelles (fixe et variable). Ces propositions sont revues et validées par la Direction Générale d'HSBC Global Asset Management (France) ;
- ◆ Les propositions sont validées après une revue de cohérence effectuée, par les équipes Ressources Humaines, en fonction, notamment, du poste occupé, de l'âge et du respect des règles d'équité ;
- ◆ La Direction des Ressources Humaines effectue, une revue des niveaux de proportionnalité entre le salaire fixe et le salaire variable pour s'assurer d'un niveau cohérent de rémunération fixe par rapport à la rémunération totale pour éviter que les salariés ne dépendent de manière excessive de la composante variable ;
- ◆ Ce processus s'inscrit dans un calendrier défini par le Groupe avec une communication des décisions salariales qui intervient généralement au mois de février pour une mise en œuvre avec la paie du mois de mars sans rétroactivité pour les révisions salariales.

2.4. Principes applicables à la composante fixe de la rémunération

Un salaire fixe de base qui rémunère la compétence, l'expertise, le niveau de responsabilité

Le salaire de base est le premier élément constitutif de cette rémunération. Il rémunère principalement la compétence, le niveau d'expertise, la maîtrise technique, le niveau de responsabilité et la séniorité dans le poste.

La révision du salaire de base a pour objectif de rémunérer un ou plusieurs des facteurs d'évolution ou de positionnement suivants :

- ◆ Accroissement de compétence, du niveau d'expertise et de maîtrise technique ;
- ◆ Promotion avec prise de nouvelles responsabilités ;
- ◆ Croissance de la taille des équipes managées, des revenus gérés ;
- ◆ Accroissement de l'influence sur l'organisation ;
- ◆ Manque de compétitivité externe (retard d'un salarié par rapport aux références de marché) ; et
- ◆ Manque de compétitivité interne (retard d'un salarié par rapport à ses homologues au sein d'une équipe à fonction, âge, ancienneté et performance équivalentes).

Conformément à la politique Groupe, la note globale de performance peut également être prise en compte dans la décision de révision salariale, les révisions devant privilégier les performances remarquables ou très satisfaisantes notamment en cas de décalage par rapport à la médiane de marché et pour des raisons évidentes de rétention.

Cas particulier d'une promotion

Une promotion (GCB ou niveau de convention collective local) avec une prise de nouvelles responsabilités ou bien un accroissement de compétence, du niveau d'expertise et de maîtrise technique s'accompagne généralement d'une révision de salaire. Ce principe vise à encourager la mobilité et à rétribuer la prise de risque associée à de nouvelles responsabilités.

Toutefois, ces révisions salariales ne sont pas systématiques et doivent être analysées au cas par cas au regard notamment du positionnement du collaborateur par rapport à ses pairs en interne et sur le marché. En tout état de cause elles doivent respecter les 3 règles suivantes :

- ◆ S'inscrire dans le budget annuel de révisions salariales tel que défini dans le cadre du processus de révision salariale ;
- ◆ Respecter les règles fixées par le Groupe en particulier les plafonds d'augmentation ;
- ◆ Ne jamais faire l'objet de promesses orales ou écrites.

Mesures collectives et articulation avec les mesures sélectives

HSBC Continental Europe a l'obligation légale dans un certain nombre de pays de mener avec les partenaires sociaux des négociations annuelles sur les salaires. Dans ce cadre, HSBC Global Asset Management (France) privilégie :

- ◆ Le respect des contraintes financières d' HSBC Global Asset Management (France), mesurées notamment au travers d'indicateurs de résultat tout en prenant en compte le niveau d'inflation, et le positionnement par rapport au marché ;
- ◆ Un juste équilibre entre des mesures collectives et des mesures sélectives individuelles, qui doit permettre de mettre en œuvre la politique de rémunération qui vise à rétribuer la performance individuelle ;
- ◆ L'accent sur les salaires les moins élevés et sur l'équité dans toutes ses dimensions ; et
- ◆ La recherche d'un dialogue social de qualité.

Une rémunération fixe qui intègre, pour certains Personnels Identifiés, une prime fixe mensuelle

Dans le contexte de la mise en place du plafonnement de la rémunération variable par rapport à la rémunération fixe, il a été décidé en 2014 d'allouer à un certain nombre de Personnels Identifiés une prime fixe mensuelle qui fait partie intégrante de la rémunération fixe du collaborateur. Cette approche a pour objectif de :

- ◆ De maintenir la compétitivité de la rémunération de ces collaborateurs ;
- ◆ De garder à l'entreprise sa capacité à recruter et retenir des collaborateurs clés ou particulièrement performants ;
- ◆ De minimiser les distorsions de concurrence sur des marchés de travail spécialisés et restreints, sur les places européennes vis-à-vis d'acteurs financiers non concernés par les Directives AIFM / OPCVM V et également en dehors de l'Espace Economique Européen, où les acteurs locaux ne sont pas soumis à un plafonnement réglementaire des rémunérations variables ; et
- ◆ De permettre à HSBC Global Asset Management (France) de conserver toute la flexibilité nécessaire pour attribuer le niveau approprié de variable au regard de la performance du collaborateur concerné et notamment pour pouvoir rétribuer à leur juste valeur les meilleurs performeurs d' HSBC Global Asset Management (France).

Cette prime fixe peut faire l'objet d'une suppression, d'une réduction ou d'un ajustement en cas de modification du statut de Personnel Identifié, en cas de changement de fonction en tant que Personnel Identifié ou en cas de changement réglementaire qui s'imposerait à HSBC Global Asset Management (France). Une fois allouée en revanche, le versement et le montant de cette prime fixe mensuelle ne sont en aucun cas discrétionnaires.

2.5. Principes applicables à la composante variable de la rémunération

Au niveau du Groupe, les enveloppes globales de rémunération variable discrétionnaires sont déterminées selon les modalités décrites ci-dessus.

La nature et le volume des activités, la taille et les risques (passés, présents et futurs) auxquels les sociétés sont exposées sont pris en compte dans la détermination des enveloppes de variable.

Les collaborateurs partis en cours d'année peuvent, selon les circonstances de leur départ, demeurer éligibles à la rémunération variable dans la mesure où leur performance annuelle ainsi que la façon dont ils la délivrent peuvent être appréciées.

Au plan individuel, la rémunération variable a un caractère individualisé et non automatique et a pour objet de reconnaître l'atteinte des objectifs du collaborateur et la façon selon laquelle il réalise sa performance annuelle.

Dans la mesure où la rémunération variable est attribuée au titre de la performance de l'année N-1, il n'est pas possible de constituer une réserve permettant l'octroi de variable au cours de l'année N.

2.5.1. Principes généraux applicables à la rémunération variable

Equilibre des parts fixe et variable de la rémunération

Un équilibre approprié est établi entre les composantes fixe et variable de la rémunération globale. En toute hypothèse, la composante fixe représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale afin de pouvoir prévoir la possibilité de réduire ou de ne pas verser de composante variable.

Interdiction des rémunérations variables garanties

Les rémunérations variables garanties sont interdites pour les collaborateurs en poste. Toutefois, sous réserve de la position de la ligne métier mondiale, par dérogation à cette interdiction, une rémunération variable cible peut être attribuée dans le contexte d'une embauche, hors mutation intra-groupe. Dans ce cas la rémunération variable cible est strictement limitée à un an.

Indemnités de départ

Il ne peut en aucun cas être accordé à un collaborateur de clause dite de « parachute doré » qui aurait pour effet de récompenser l'échec en cas de résiliation anticipée, sans que l'indemnité ne corresponde à des performances effectives. En effet, les indemnités de départs sont déterminées en tenant compte de critères clairs et objectifs tels que notamment l'évaluation de la performance, l'évaluation du risque / des coûts en cas de litige et conçues de telle sorte qu'elles ne récompensent pas l'échec.

Les paiements liés à la rupture anticipée d'un contrat de travail sont ainsi conçus de manière à ne pas récompenser l'échec et correspondent à des performances effectives appréciées dans la durée.

En cas de départ de l'entreprise, les rémunérations différées non encore acquises sont normalement annulées selon les conditions générales fixées par le Groupe. Selon les circonstances de départ de l'Entreprise, HSBC Global Asset Management (France) peut prévoir - après validation de Group Performance & Reward - de maintenir le bénéfice des éléments de rémunération différés aux collaborateurs sortants (statut de 'Good Leaver Status').

Dispositifs de retraite

La politique d'HSBC Global Asset Management (France) en matière de retraites est ainsi conforme à sa stratégie, ses objectifs, ses valeurs et ses intérêts à long terme.

Respect des exigences applicables en matière de distribution (incluant la distribution de produits d'assurances)

La part variable de la rémunération est également déterminée de manière à éviter la mise en place d'incitations qui pourraient entraîner des situations de conflits d'intérêts entre les Personnes Concernées et les clients actuels et / ou potentiels ou le non-respect des règles de bonne conduite vis-à-vis de ces derniers, au travers par exemple d'objectifs de vente ou de tout autre mécanisme ou rémunération de nature à inciter le collaborateur à recommander un produit en particulier au détriment de l'intérêt du client ou de ses besoins réels. Notamment, les objectifs de commercialisation sont conçus de manière à respecter les intérêts des clients et n'ont pas d'incidence directe sur la rémunération variable des collaborateurs.

La rémunération des Personnes Concernées n'entrave pas leur capacité à agir au mieux des intérêts des clients, ni ne les dissuade de formuler une recommandation adaptée quant à un produit déterminé ou de délivrer leur obligation d'information et leur devoir de conseil de manière impartiale, claire et non trompeuse.

2.5.2. Détermination de la performance individuelle

La partie variable de la rémunération est évaluée à partir de la réalisation d'objectifs financiers et non financiers définis individuellement et collectivement, en début d'année, dans le cadre du processus de gestion de la performance. Les objectifs doivent être explicites, conformes dans la durée aux intérêts de l'entreprise et de ses clients, et une attention particulière doit être portée aux objectifs risque et conformité.

La montant de la part variable de la rémunération est établi en combinant l'évaluation des performances de la personne et de l'unité opérationnelle ou des OPC concernés avec celle des résultats d'ensemble d'HSBC Global Asset Management (France).

La gestion de la performance individuelle du collaborateur s'inscrit dans le cadre d'entretiens de performance et de développement sur l'année. Elle repose sur un système particulièrement encadré amenant à mesurer la performance individuelle tout au long de l'année et conduisant à l'attribution d'un niveau annuel de performance.

L'évaluation de la performance est basée sur une échelle à 4 niveaux visant à assurer une différenciation appropriée des performances et donc des rémunérations variables:

- ◆ Performance « remarquable » ;
- ◆ Performance « très satisfaisante » ;
- ◆ Performance « satisfaisante » ;

◆ Performance « irrégulière ».

La performance individuelle dépend de la réalisation d'objectifs fixés en début d'année et de la façon dont la performance est réalisée. Ces objectifs intègrent de manière équilibrée des critères quantitatifs (résultats financiers individuels et collectifs) et des critères qualitatifs ayant trait à la relation clients, à la maîtrise des risques, au respect des process, à l'adhérence aux standards définis par le Groupe incluant le respect des règles de déontologie, de la réglementation et des règles de l'entreprise. Ils peuvent également intégrer, pour certaines catégories de collaborateurs, des critères environnementaux (tels que la réduction de l'empreinte carbone, le développement de la finance durable, le support aux ambitions du Groupe en matière de climat,...) des critères liés à la diversité.

Selon la réglementation locale applicable, il est à noter que le groupe attribue aussi conjointement un niveau de comportement aligné sur les valeurs du groupe aux collaborateurs situés hors de France. L'échelle de notation est : 'Inacceptable', 'Satisfaisant', 'Très satisfaisant', 'Rôle modèle'. En conformité avec la réglementation en France, ce processus ne s'applique pas pour les collaborateurs d'HSBC Global Asset Management (France).

La reconnaissance des actions / réalisations exceptionnelles et gestion des situations individuelles inappropriées en 2022

Enfin, les collaborateurs ayant effectué des actions /réalisations exceptionnelles, notamment au regard de la gestion des risques et en particulier de la criminalité financière, dans le cadre du respect des règles de conformité, déontologie peuvent bénéficier d'un ajustement à la hausse de leur rémunération variable.

Inversement, les collaborateurs ayant manqué au respect des procédures internes, des règles de conformité et/ou de déontologie se voient appliquer une grille de performance restreinte qui peut donc impacter leur rémunération variable.

Il est à noter que pour les collaborateurs situés hors de France et concernés par ces situations, le Groupe applique un ajustement négatif déterminé selon le niveau de gravité du manquement sur le niveau de variable attribué.

Cela recouvre notamment les situations suivantes :

- ◆ Intimidation et harcèlement ;
- ◆ Discrimination ;
- ◆ Fraude interne ;
- ◆ Infractions relatives aux règles de la politique de Sécurité de l'information ;
- ◆ Infractions relatives aux règles de conformité réglementaire ; et
- ◆ Autres cas de manquements aux politiques, procédures et standards de HSBC non énumérées ci-dessus (formations globales obligatoires, règles applicables aux collaborateurs « restricted », aux collaborateurs attributaires d'actions HSBC).

2.5.3. Principes spécifiques applicables à certaines catégories de collaborateurs

Principes applicables aux Fonctions de Contrôle

Une enveloppe de rémunération variable propre à chaque fonction de contrôle est déterminée afin de respecter les règles applicables à la rémunération de cette catégorie de collaborateurs.

Les collaborateurs membres des fonctions de contrôle sont rémunérés de manière générale en fonction de la réalisation des objectifs liés à leurs fonctions, indépendamment des performances de celle des domaines d'activités qu'ils contrôlent.

3. Principes de rémunération applicables à tous les collaborateurs

Un dispositif spécifique au Groupe est applicable pour tous les collaborateurs qui ne sont pas qualifiés de Personnels Identifiés et pour les collaborateurs qualifiés de Personnel Identifié qui sont sous les seuils prévus au 4.2. Celui-ci a pour objectif de mettre en place un mécanisme de différé pour toutes les rémunérations variables à partir d'un certain seuil (cf. tableau ci-dessous).

Conformément aux règles Groupe, les collaborateurs du Groupe en France, qui bénéficient d'une rémunération variable significative, ont une partie de celle-ci différée sous forme d'actions HSBC en application de la grille ci-dessous.

Le différé a une durée de 3 ans (66 % en année n+2 et 34 % en année n+3) conformément aux conditions générales du sous-plan français du Plan HSBC 2011.

Rémunération variable - Règles standard d'application des tranches différées

Less than \$75,000 Less than €70,937	Nil Deferral
\$75,001 - \$200,000 €70,938 - €189,166	10%
\$200,001 - \$350,000 €189,167- €331,040	20%
\$350,001 - \$500,000 €331,041 - €472,914	30%
\$500,001 - \$750,000 €472,915 - €709,371	35%
\$750,001 - \$1,000,000 €709,372 - €945,828	40%
Above \$1,000,000 Above €945,829	50%

Le cas des Personnels Identifiés est traité dans les développements ci-dessous en 4.2.

A noter que le dispositif d'ajustement ex-post prévu au point 4.2 pour les Personnels Identifiés, est applicable au présent dispositif (clause de malus et de clawback).

4. Principes de rémunération applicables aux Personnels Identifiés

Dans le respect des exigences réglementaires, chaque année HSBC Global Asset Management (France) s'assure que la situation financière de HSBC Global Asset Management (France) n'est pas affectée de façon préjudiciable, d'une part par la rémunération variable globale attribuée chaque année et d'autre part par le montant de rémunération variable payé ou acquis au cours de l'année.

4.1. Rappel des exigences réglementaires

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

- ◆ Une part au moins égale à 50% de la composante variable de la rémunération consiste en des parts ou des actions du FIA/OPCVM concerné, ou en une participation équivalente, ou en des instruments liés aux actions ou en des instruments non numéraires équivalents, à moins que la gestion des FIA/OPCVM ne représente moins de 50% du portefeuille total géré par la SGP auquel cas le seuil minimal de 50% ne s'applique pas ;
- ◆ Le versement d'une part substantielle au moins égale à 40% (60% pour les "high earners" percevant un montant particulièrement élevé de rémunération variable) de la composante variable de la rémunération est reporté compte tenu du cycle de vie et de la politique de remboursement du FIA/OPCVM (au moins 3 à 5 ans pour les FIA à moins que le cycle de vie du FIA ne soit plus court et au moins 3 ans pour les OPCVM). Cette part est équitablement proportionnée à la nature des risques liés au FIA/OPCVM et n'est acquise au maximum qu'au prorata ;
- ◆ Les montants différés pourront faire l'objet d'un ajustement ex-post.

Toute rémunération variable au titre de la performance d'une année, versée en numéraire, attribuée en instruments ou différée dans le temps ne préjuge pas des versements ou attribution au titre des années suivantes.

4.2. Règles applicables en matière de composition et de versement de la rémunération variable des Personnels Identifiés

Les Personnels Identifiés qui ont une rémunération variable supérieure à 200 000€ ou une composante variable qui est supérieure à 30 % de la rémunération fixe annuelle appliquent les règles édictées ci-dessous.

Conformément à la réglementation en vigueur, les Personnels Identifiés, tels qu'identifiés précédemment, sont soumis à des règles spécifiques en matière de rémunération variable :

- ◆ La composante variable versée en instruments financiers représente 50 % de la composante variable. Elle consiste en du numéraire indexé sur un panier de fonds (tel que défini ci-dessous) et est soumise à une période de rétention de 12 mois ;
- ◆ La part de la rémunération variable différée est comprise entre 40 % et 60 % comme stipulée par la réglementation. En application des règles du Groupe, toute rémunération variable supérieure à 500 000 GBP fera l'objet d'un différé de 60 % et toute rémunération variable inférieure à 500 000 GBP fera l'objet d'un différé de 40 % ;
- ◆ La partie différée de la rémunération variable est reportée sur 4 ans minimum ;
- ◆ Chaque tranche de rémunération différée n'est définitivement acquise que sous conditions de performance, d'absence de comportement professionnel à risque, de respect des règles et procédures internes (cf. mécanisme de malus ci-dessous) et de présence (cf. clause de présence ci-dessus) à la date d'acquisition.

Les Personnels Identifiés qui perçoivent une rémunération variable inférieure à 200 000€ ou inférieure à 30% de la rémunération fixe annuelle se voient appliquer les règles standard de différé du Groupe (point 3).

Clause de malus

La non-atteinte des conditions décrites ci-dessous pourrait conduire, en application du mécanisme de malus à une diminution voire une perte définitive du montant à acquérir.

La mise en œuvre du dispositif de malus est à la discrétion du Comité des Rémunérations d'HSBC Global Asset Management (France) et s'applique sous réserve des dispositions légales en vigueur au moment de leur mise en œuvre.

L'acquisition de la part reportée de la composante variable n'est jamais garantie et est en outre subordonnée au respect de conditions applicables durant toute la période de report et qui sont notamment fonction des résultats d'HSBC Global Asset Management (France) et, le cas échéant, de la situation individuelle du collaborateur. Le montant total de la rémunération variable fait l'objet de dispositifs de malus jusqu'à concurrence de 100 % en fonction de la situation financière et du justificatif des performances. Ces conditions sont précisées de manière explicite au collaborateur lors de l'attribution de la composante variable de sa rémunération.

Il permet, de réduire ou d'annuler des attributions différées non acquises dans certaines circonstances, notamment et entre autres :

- ◆ En cas de conduite préjudiciable qui jetterait le discrédit sur l'entreprise ;
- ◆ Si des éléments probants révèlent que des performances passées, qui avaient été prises en compte au moment de décider des enveloppes de bonus sur la base desquelles les attributions avaient été accordées, s'avèrent substantiellement inférieures à ce qui avait été initialement appréhendé ;
- ◆ En cas de retraitement, correction ou amendement de quelconques états financiers ;
- ◆ Si des éléments probants raisonnables démontrent une gestion du risque inappropriée ou insuffisante.

Clause de clawback

Lorsque la personne concernée a méconnu les règles édictées par HSBC Global Asset Management (France), en matière de prise de risque, notamment en raison de sa responsabilité dans des agissements ayant entraîné des pertes significatives pour HSBC Global Asset Management (France), ou en cas de manquement aux obligations d'honorabilité et de compétence, HSBC Global Asset Management (France) a mis en place un dispositif afin que la rémunération variable différée déjà payée puisse être reprise avec une restitution jusqu'à 7 ans post-paiement.

4.2.1. Identification des Fonds servant à définir la performance applicable sur la rémunération variable différée pour les Personnels Identifiés

De par sa taille et son intégration au sein du Groupe HSBC, HSBC Global Asset Management (France) est organisée en structures matricielles au sein desquelles les gérants gèrent plusieurs natures de fonds. La nature de certains fonds gérés dont notamment les fonds « FIA » ou des « OPCVM » dédiés à des clients institutionnels ou les Fonds d'Épargne Salariale ne permettent pas la détention par des collaborateurs de parts de ces fonds.

Pour tenir compte de ces contraintes, il a donc été mis en place un calcul de performance pour la rémunération variable différée, élaboré sur la base d'un « Panier de FIAs » depuis le 1er janvier 2015 représentatifs de l'activité et des risques pris par HSBC Global Asset Management (France). La performance appliquée sur la part variable de la rémunération différée est donc assise sur ce panier de fonds « FIA » depuis le 1er janvier 2015 et a été étendue à un panier de fonds « OPCVM » à compter du 1er janvier 2017.

Pour établir la composition du « Panier », HSBC Global Asset Management (France) a mis en place une gouvernance et une procédure permettant de déterminer au fil du temps les fonds FIA et ultérieurement des fonds OPCVM entrants ou sortants de celui-ci. Ce processus de constitution du « Panier » ainsi que la performance annuelle dudit Panier font l'objet d'une revue et d'une validation annuelle par un cabinet d'audit externe afin d'éviter toute situation de conflit d'intérêts.

5. Interdiction de recours à des stratégies individuelles de couverture

HSBC Global Asset Management (France) veille à ce que ses collaborateurs s'engagent à ne pas utiliser de stratégie de couverture à titre personnel ou d'assurances liées à la rémunération ou à la responsabilité afin de contrecarrer l'incidence de l'alignement sur les risques incorporés dans ses rémunération.

Les collaborateurs qui reçoivent une partie de leur rémunération sous forme de différé en instruments financiers (actions ou cash indexé) doivent certifier, ne pas recourir à des stratégies individuelles de couverture ou d'assurance sur le montant de leur variable différé (procédure de certification 'Anti-Hedging'). Cette politique vise à s'assurer que les rémunérations non encore acquises sont alignées sur les risques prévus par le régime de rémunération.

6. Evaluation annuelle de la Politique de Rémunération

La Politique de Rémunération, y compris le processus d'identification des Personnels Identifiés, fait l'objet au moins une fois par an d'une évaluation interne centrale et indépendante et de revues périodiques des autorités de contrôle par l'Audit Interne.

Les procédures opérationnelles mettant en œuvre la Politique de Rémunération sont documentées, de manière à assurer l'auditabilité du dispositif et la traçabilité des décisions.

Les résultats de l'évaluation interne annuelle, formalisés par le biais de rapports écrits ou de procès-verbaux, sont communiqués aux comités et fonctions concernés.

7. Publicité de la Politique

7.1. Publicité interne

La présente Politique de Rémunération est accessible à l'ensemble des collaborateurs d'HSBC Global Asset Management (France) et publiée sur son site intranet.

7.2. Publicité externe

Sans préjudice de la confidentialité et de la réglementation applicable en matière de protection des données, HSBC Global Asset Management (France) doit divulguer des informations concernant ses politiques et pratiques de rémunération pour les membres du personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque des OPC que HSBC Global Asset Management (France) gère.

HSBC Global Asset Management (France) doit également fournir des informations générales sur les principales caractéristiques de ses politiques et pratiques de rémunération.

En pratique, en ce qui concerne la publication des rémunérations, HSBC Global Asset Management (France) doit publier les informations relatives aux rémunérations :

- ◆ Dans le rapport annuel des OPC ;
- ◆ Dans le rapport annuel de HSBC Global Asset Management (France). Ce rapport détaille le montant total des rémunérations pour l'exercice, ventilé en rémunérations fixes et rémunérations variables, versées par HSBC Global Asset Management (France), le nombre de bénéficiaires et décompose le détail des rémunérations attribuées aux « Personnels Identifiés ». Il précise également le montant agrégé des rémunérations, ventilé entre les cadres supérieurs et les membres du personnel de la société de gestion dont les activités ont une incidence significative sur le profil de risque de la société de gestion et/ou des portefeuilles.

Cette information est disponible sur simple demande écrite auprès d'HSBC Global Asset Management (France).

8. Délégation de gestion

En cas de délégation de gestion, HSBC Global Asset Management (France) s'assure que ses délégataires respectent des règles générales jugées adaptées en matière de rémunération et qu'ils sont régis par des dispositions réglementaires sur la rémunération aussi efficaces que celles applicables au titre de la présente Politique de Rémunération.

HSBC Global Asset Management (France) s'engage formellement à ne pas instrumentaliser la délégation pour contourner les mesures relatives à la rémunération énoncées dans la Politique de Rémunération.

ANNEXE I : LISTE DES PERSONNELS IDENTIFIES

Les collaborateurs identifiées comme Personnels Identifiés sont:

1. Les membres du Conseil d'administration d'HSBC Global Asset Management (France) ;
2. La Direction Générale (Dirigeants effectifs) ;
3. Les membres du Comité Exécutif ;
4. Les responsables de Gestion des portefeuilles ;
5. Le responsable du Trading ;
6. Les fonctions de contrôles (Risques, Conformité et Contrôle Interne) ;
7. Le responsable des Ventes et du marketing (Client Proposition) ;
8. Le responsable Produits ;
9. Le responsable Finance ;
10. Le responsable Juridique ;
11. Les responsables des fonctions support et administratives.

Le cas des collaborateurs, dont la rémunération totale se situe dans la même tranche de rémunération que les membres de la Direction Générale ou du Comité Exécutif et ceux dont la rémunération variable est supérieure en 2023 à 200 000€ sont également revues individuellement.

Au titre de l'exercice 2023, le nombre des personnes régulées pour HSBC Global Asset Management (France) s'est élevé à 42 collaborateurs et s'élève à 40 personnes au 31 Décembre 2023 du fait de certains départs.

ANNEXE 2 : INTEGRATION DES RISQUES EN MATIERE DE DURABILITE DANS LA POLITIQUE ET LES PRATIQUES DE REMUNERATION

La Politique de Rémunération est conçue pour encadrer des pratiques de rémunération saines et responsables. En particulier, elle vise à éviter les conflits d'intérêts, à protéger les intérêts des clients et à décourager la prise de risques excessifs.

Cette Annexe est rédigée dans le cadre des articles 5 et 12 du Règlement SFDR.

La ligne métier gestion d'actifs au sein du Groupe HSBC a intégré au cœur de sa gestion et de ses prises de décisions en matière d'investissement, les critères environnementaux, sociaux et de qualité de gouvernance (« ESG »).

En matière de durabilité, chaque équipe contribue à la mise œuvre de la stratégie globale, et prend ainsi part à l'atteinte des objectifs d'HSBC Global Asset Management (France). Le risque de durabilité se définit comme un événement ou une situation dans le domaine environnemental, social ou de la gouvernance qui, s'il survient, pourrait avoir une incidence négative importante, réelle ou potentielle, sur la valeur de l'investissement.

Gouvernance du métier HSBC Asset Management

En 2021, le métier HSBC Asset Management auquel appartient HSBC Global Asset Management (France) a mis en place un modèle opérationnel mondial pour superviser l'intégration de ces critères ESG (dont les impacts du changement climatique) avec la mise en place de 2 directions rattachées au Directeur Général de la ligne métier : une Direction du Développement Durable « Sustainability Office » rattachée au Directeur Général et une Direction de l'Investissement Durable « Responsible Investment Office » rattachée au Directeur mondial des Investissements.

Le « Sustainability Office » et le « Responsible Investment Office », définissent respectivement :

1. La stratégie environnementale, sociale et de qualité de Gouvernance « ESG », les politiques et la supervision et les moyens mis en œuvre pour contribuer à la transition énergétique et écologique
2. La prise en compte des critères ESG dans les processus d'investissements et de recherches pour toutes les classes d'actifs gérés, ainsi que la supervision de cette mise en œuvre, le vote et l'engagement avec les entreprises

Ces deux directions soutiennent les directions générales des sociétés d'Asset Management dont HSBC Global Asset Management (France) dans le déploiement et la mise en œuvre de la stratégie ESG.

L'objectif de cette gouvernance est de renforcer la surveillance de l'activité d'investissement durable en créant des forums de discussions et des comités de coordinations impliquant les fonctions risque, conformité, juridique et les équipes de gestion.

Gouvernance au sein d'HSBC Global Asset Management (France)

HSBC Global Asset Management (France) s'intègre dans la gouvernance globale du métier Asset Management.

Conformément à son règlement intérieur le Conseil d'Administration d'HSBC Global Asset Management (France) détermine les orientations stratégiques de l'activité, supervise et contrôle leur mise en œuvre par la Direction Générale en prenant en considération les enjeux sociaux, environnementaux et de qualité de gouvernance des activités.

Le Conseil d'Administration au travers de son Comité des Rémunérations valide la politique de rémunération et sa mise en œuvre, cette dernière intégrant des objectifs qualitatifs ou quantitatifs ainsi que des indicateurs de mesure en matière de durabilité pour les collaborateurs.

Intégration d'objectifs en matière de durabilité pour les collaborateurs

En 2023, des objectifs spécifiques (qualitatifs ou quantitatifs) en matière de durabilité ont été assignés et déclinés pour les équipes et collaborateurs d'HSBC Global Asset Management (France) où cela est pertinent.

Comme indiqué dans la section 2 de la Politique de Rémunération d'HSBC Global Asset Management (France), l'atteinte de ces objectifs est évaluée, comme c'est le cas pour les autres objectifs, au cours des entretiens annuels d'évaluation, qui constituent un élément clé dans la détermination de la rémunération variable attribuée aux collaborateurs.

En 2023, La Direction Générale et le Comité de Direction ont décidé par ailleurs de renforcer la formation professionnelle sur le thème du développement durable au sein de la société et d'intégrer des exigences particulières dans les objectifs de certaines catégories de collaborateurs comme le suivi d'une formation ESG obligatoire ou certifiante.

De manière plus détaillée, ont ainsi été assignés les objectifs suivants :

Direction Générale et le cas échéant, les membres du Comité de Direction ont des objectifs liés au succès de la mise en œuvre réussie de la stratégie globale en matière de durabilité et d'intégration des risques liés à la durabilité au sein de l'organisation.

Cette stratégie inclut l'ensemble des politiques et procédures visant à intégrer l'évaluation de ces risques au sein des processus d'investissement et des activités d'engagement et de dialogue.

Équipes de gestion :

Le succès de la mise en œuvre de règles d'intégration des critères ESG fait partie des objectifs quantitatifs et qualitatifs des Directeurs de Gestions, et est également décliné dans leurs équipes ainsi qu'aux analystes et équipes de recherche.

Les équipes de gestion sont responsables de la mise en œuvre des règles d'intégration ESG définies au niveau du métier mondial pour les actifs qu'elles gèrent, qui comprennent :

- i. l'intégration des contraintes et des risques ESG dans la prise de décision d'investissement ; et (ii) l'objectif de valorisation des caractéristiques environnementales et sociales des portefeuilles en cohérence avec les propositions d'investissement communiquées aux clients.

Des objectifs de suivi de formations ou de passage d'une formation ESG certifiante ont été également intégrés pour les gérants.

Équipes de vente : Ces équipes ont dans leurs objectifs de développement commercial, des objectifs dédiés visant à partager et promouvoir les politiques ESG, les expertises ainsi que les solutions d'investissement responsables. Ces derniers ont également pour mission d'accompagner les clients dans le nouveau contexte SFDR.

Des objectifs de suivi de formations ou de passage d'une formation ESG certifiante ont été également intégrés pour certains collaborateurs.

Équipe Produits : Cette équipe a intégré dans ses objectifs l'alignement des produits sur la réglementation et les labels durables.

Des objectifs de suivi de formations ou de passage d'une formation ESG certifiante ont été également intégrés pour certains collaborateurs.

Les équipes marketing ont des objectifs en cohérence avec les objectifs des commerciaux et des équipes de gestion et doivent veiller à la conformité de la communication sur l'Investissement Responsable et sur la prise en compte des critères ESG.

Des objectifs de suivi de formations spécifiques notamment sur le greenwashing ou de passage d'une formation ESG certifiante ont été également intégrés pour les collaborateurs.

La Fonction Risque : les risques en matière de durabilité sont inclus dans la supervision de la fonction Risque et se reflètent dans les objectifs de ses membres. Des objectifs individuels sont alloués au sein de l'équipe pour renforcer les expertises en matière de durabilité afin de pouvoir engager des actions et une bonne évaluation des risques liés au climat, à la durabilité, à l'environnement, au social et à la gouvernance ou de soutenir les politiques NZAM, charbons, ou d'exclusions sectorielles.

Des objectifs de suivi de formations ou de passage d'une formation ESG certifiante ont été également intégrés pour certains collaborateurs.

Les fonctions opérations ont dans leurs objectifs d'accompagner les développements et les projets en matière d'ESG pour répondre aux obligations réglementaires des équipes de gestion ou de reporting clients.

La fonction Compliance et la fonction Juridique ont dans leurs objectifs d'apporter un support juridique et réglementaire sur tous les sujets y compris sur l'ESG afin de pouvoir accompagner les différentes équipes de l'entreprise dans l'interprétation et la mise en œuvre des différents textes législatifs et réglementaires.

Ces deux fonctions ont par ailleurs dans leurs objectifs d'organiser des formations sur cette thématique pour les administrateurs, le Comité de Direction et les collaborateurs.

Des objectifs de suivi de formation ESG ont été également intégrés pour certains collaborateurs.

Champions ESG : des champions ESG ont été nommés au sein des différentes équipes. Ces derniers contribuent à promouvoir l'investissement durable, à intégrer les risques liés au développement durable et à partager les questions liées sur cette thématique.

Les objectifs des champions ESG tiennent compte de ces responsabilités.

Prise en compte des risques en matière de durabilité dans le dispositif de rémunération ajusté par les risques

L'enveloppe globale de la rémunération variable est déterminée chaque année en prenant en compte « les risques actuels et futurs (incluant ceux en matière de durabilité) ».

Les collaborateurs d'HSBC Global Asset Management (France) ont des objectifs obligatoires en matière de Risque et de Compliance. Si ces objectifs ne sont pas atteints, la rémunération variable des collaborateurs concernés peut être réduite conformément à la politique de rémunération.

L'atteinte des objectifs en matière de Risque et de Compliance est décidée à la suite de l'examen des évaluations réalisées par les managers.

Pour améliorer les compétences du personnel et avoir une meilleure compréhension de l'approche, des processus ESG et de la gouvernance de la gestion durable des actifs, l'ensemble du personnel est invité à participer à des sessions de formation obligatoires organisées au niveau global ainsi qu'au sein des équipes d'investissement, de développement commercial ou des lignes fonctionnelles.

De manière plus générale et tel que décrit dans la Politique de Rémunération, sur la base de contrôles, les fonctions Risques et Compliance peuvent relever, tout manquement en matière de risques incluant ceux liés à la durabilité. Ces manquements peuvent conduire à des impacts négatifs sur la rémunération variable attribuée à la fin du Processus de Revue des Rémunérations, et avant l'acquisition définitive des rémunérations variables différées, conduisant potentiellement à l'application d'un malus sur la valeur des montants en cours d'acquisition.

Ces manquements ainsi que les mesures prises sont reportés au sein du Comité des Rémunérations.

