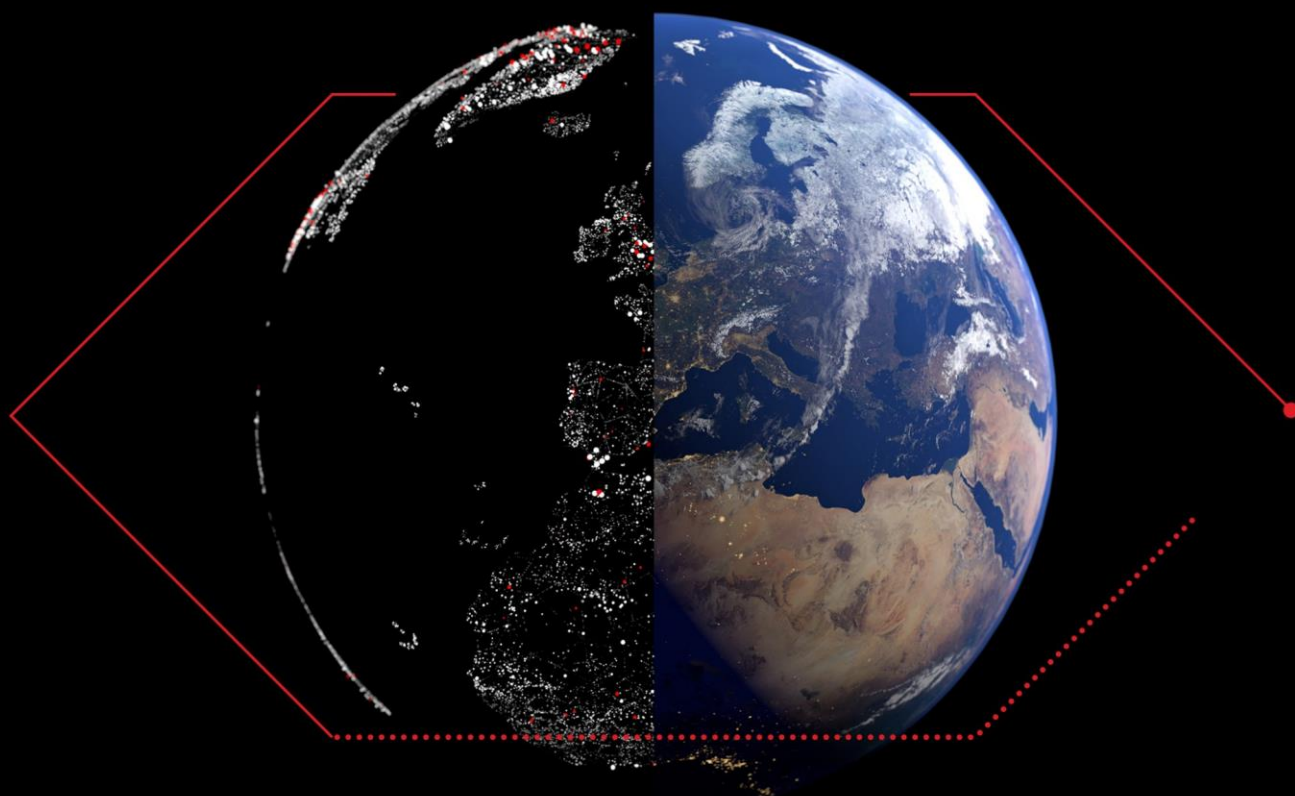


**Asset Management**

**HSBC REIM (France)**

Politique de rémunération

Date : Mars 2026



**HSBC**

Opening up a world of opportunity

# Sommaire

---

1.2.1. Composition	7
1.2.2. Rôles	8
1.3.1. Mesures d'incitations à la conformité : le processus « Incentivizing Compliance »	9
2.5.1. Principes généraux applicables à la rémunération variable	16
2.5.2. Détermination de la performance individuelle	18
2.5.3. Principes spécifiques applicables à certaines catégories de collaborateurs	19

---

# Préambule

La politique de rémunération de HSBC REIM (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 REIM (France) lorsque leur activité professionnelle a une incidence sur les profils de risques des OPC ou des mandats gérés, notamment :

- ◆ Le Directoire de HSBC REIM (France) ;
- ◆ 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 REIM (France) ou sur un FIA 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 REIM (France) ou d'un FIA 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 de HSBC REIM (France) ;
- ◆ 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 Directoire, le Responsable des Risques, le Responsable de la Conformité, le Responsable du Contrôle Interne et les équipes Juridiques de HSBC Global Asset Management (France) assistées par la Direction des Ressources Humaines de HSBC Continental 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) et HSBC REIM (France) (ci-après le « Comité des Rémunérations ») et le Conseil de Surveillance de HSBC REIM (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 REIM (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, HSBC REIM (France) a établi une liste des Personnes Concernées qui 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)<sup>1</sup> ; et

HSBC REIM (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 REIM (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 REIM (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 REIM (France) au détriment potentiel de tout client.

En ce qui concerne les critères **quantitatifs**, HSBC REIM (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 REIM (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.

Les collaborateurs dont le niveau de rémunération totale se situe au-dessus de la moyenne des rémunérations totales des membres de l'Exco de la société ('Senior Management') font l'objet d'une revue au regard de leur impact matériel sur le profil de risque de la société ou les FIA qu'elle gère. En fonction de cette analyse, ils peuvent être identifiés comme « personnel concerné » ou pas.

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

En pratique, les collaborateurs de HSBC REIM (France) ne reçoivent aucune commission de vente et ne disposent d'aucun mécanisme de rémunération, susceptible de les inciter 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 est supérieur ou égal à 200.000 € ;

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 de HSBC REIM (France) et s'applique à l'ensemble des collaborateurs. Certaines règles spécifiques sont également prévues pour les Personnels Identifiés et sont détaillées ci-après.

<sup>1</sup> 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.

Cette Politique de Rémunération s'applique à :

- ◆ Toutes les formes de paiements ou d'avantages payés par HSBC REIM (France) ;
- ◆ Tout montant payé par HSBC REIM (France) en lien avec les services d'investissement effectués (mandats et conseil en investissement) si HSBC REIM (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 REIM (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 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'« appétit aux risques » approuvé par le Groupe ou qui pourrait impacter négativement le niveau de capital de HSBC REIM (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 REIM (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 pris 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. La Politique de gestion des Conflits d'intérêts de HSBC REIM (France) est disponible sur le site internet : [cliquez ici](#)).
- ◆ HSBC REIM (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 REIM (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 de HSBC REIM (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 en fonction des enveloppes budgétaires annuelles définies en local et par la ligne de métier, 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, qui tient compte de la performance du Groupe, de la performance du métier/fonction d'appartenance du collaborateur et de sa performance individuelle ;
- ◆ La Politique de Rémunération adopte une approche discrétionnaire telle que détaillée ci-dessous pour évaluer la performance individuelle ;
- ◆ 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 REIM (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 ») ;
- ◆ 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 2016/411 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 ;
- ◆ 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, Risque, Juridique, Compliance et People 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 REIM (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 de Surveillance.

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 de Surveillance.

Le Conseil de Surveillance 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 REIM (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 REIM (France) ;
  - N'encourage pas la prise de risque excessive par rapport à la politique d'investissement des OPC et des portefeuilles que HSBC REIM (France) gère ; et
  - Permet à HSBC REIM (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 REIM (France), ainsi que leurs interactions avec le système de rémunération sont pris en considération dans le cadre de l'élaboration et de la mise en œuvre de ses politiques et pratiques de rémunération ;

## 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 (France).

La composition du Comité des Rémunérations permet de superviser de manière compétente et indépendante la Politique de Rémunération et celle 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) ni de HSBC REIM (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) ni de HSBC REIM (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, le Président du directoire de HSBC REIM (France) et le Directeur Performance et Rémunération d'HSBC Continental Europe. Le Directeur Général, le Responsable des Risques du métier de la gestion d'actifs en France et le Président du directoire de HSBC REIM (France) 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 indépendante les politiques et pratiques de rémunération mises en œuvre au sein de HSBC Continental 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 ainsi que la bonne prise en compte de la dimension des Risques et de la Conformité de la banque et du Groupe.

### **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 de la société et de ses filiales.

Plus précisément, le Comité des Rémunérations a pour responsabilité :

- ◆ D'élaborer des recommandations destinées au Conseil de Surveillance au sujet de la rémunération des membres de l'organe de direction, ainsi que des employés détachés chez HSBC REIM (France) bénéficiant des rémunérations les plus élevées ;
- ◆ De fournir son assistance et ses avis au Conseil de Surveillance pour la validation de la politique globale de rémunération de HSBC REIM (France) ;
- ◆ D'examiner les décisions en matière de rémunération, notamment celles qui ont des répercussions sur le risque et la gestion des risques de HSBC REIM (France) ou des OPC ou mandats gérés,
- ◆ D'examiner les rémunérations des mandataires sociaux, du responsable des Risques et des RCCI et des 10 plus hautes rémunérations.
- ◆ D'assister le Conseil de Surveillance dans la supervision de l'élaboration et le fonctionnement du système de rémunération ;
- ◆ D'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 REIM (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 Président du directoire et le Directeur Général 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 contrôle<sup>2</sup> 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 REIM (France) avec une attention particulière sur ceux ayant une responsabilité managériale ou jouant un rôle direct et significatif sur les risques engagés par la Société.

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 la société. Il s'agit donc, en principe, d'un traitement par « exception ». Le principe retenu par HSBC REIM (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

La gestion des manquements individuels chez HSBC REIM (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

<sup>2</sup> 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 politiques 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). »

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 'RH - 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 'RH - 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. Évaluation de la politique de rémunération

La politique de rémunération de HSBC REIM (France) fait 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 règlement Général de l'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 prudente et appropriée 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 REIM (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 REIM (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 REIM (France), qui s'engage à tenir à jour les informations publiées sur son site internet. En cas de modification, HSBC REIM (France) publiera une explication claire de cette modification sur le même site internet.

HSBC REIM (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 REIM (France) peut, 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 proposées par les lignes de métier et lignes fonctionnelles et peuvent faire l'objet de discussions en concertation avec la ligne de métier. Ce budget est alloué à la fois 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 le Directoire de HSBC REIM (France) ;
- ◆ Les propositions sont validées après une revue de cohérence effectuée, par les équipes People, en fonction, notamment, du poste occupé, de l'âge et du respect des règles d'équité ;
- ◆ La Direction People effectue, une revue de la 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, elle privilégie :

- ◆ Le respect des contraintes financières mesurées notamment au travers d'indicateurs de résultat 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, la société a la possibilité 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 REIM (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 de HSBC REIM (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 REIM (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.

Sur le plan individuel, la rémunération variable a un caractère individualisé et non systématique 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 REIM (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 de HSBC REIM (France) en matière de retraites est 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.

## Variable Cible de Référence

En 2025 a été introduit la notion de 'Variable Cible de référence' (*'On-target Variable Pay'*) applicable à une majorité de collaborateurs GCB4-8 ("Global Career Band", ou niveau hiérarchique débutant à 8 et culminant à 1). Sur la base de données internes et externes, un ratio de proportionnalité entre la rémunération fixe et la rémunération variable ('pay mix') est déterminé pour des groupes de collaborateurs exerçant un rôle comparable dans un même métier/une même fonction, ayant le même GCB et dans une zone géographique similaire. Sur la base de cette proportionnalité, un variable cible de référence ('On Target Variable Pay') est communiqué en début d'année de performance dans le courrier de révision salariale ou lors de la prise de fonction d'un collaborateur. En fin d'année, ce variable cible de référence, corrigé selon la date d'embauche ou du taux d'emploi' est ajusté à la hausse ou à la baisse au travers des ajustements suivants en pourcentage :

1. L'ajustement transmis par le 'groupe' ;
2. L'ajustement transmis par le métier de la gestion d'actifs (pour les GCB4 et 5 seulement) et ;
3. L'ajustement liée à la performance individuelle du collaborateur selon des fourchettes de pourcentage déterminées pour chaque niveau de performance décrit ci-dessous et
4. L'ajustement lié à la contribution du collaborateur sur l'année de performance (si le collaborateur a eu des périodes d'absence de longue durée à prendre en compte sur l'année de performance considérée).

Les fourchettes des pourcentages d'ajustement liées à la performance individuelle sont les suivantes :

- Niveau de performance 'Exceptionnel' ('outstanding') : de +30% à +100%
- Niveau de performance 'Performant' ('performing') : de -10% à +40%
- Niveau de performance 'Irrégulier' ('Off-track') : de -100% à -30%

Dans le courant de l'année 2025, pour tenir compte de feedback de managers, il a été décidé d'exclure les GCB 4 du Variable Cible de Référence pour maintenir un niveau de flexibilité suffisant en matière de variable.

A partir de l'année de performance 2025, les collaborateurs de HSBC REIM (France) des périmètres suivants seront couverts par ce nouveau principe du variable cible, à savoir plus spécifiquement :

- Les GCB 5 du périmètre 'Operations'
- Les GCB 6 à 8 du métier de la gestion d'actifs
- Les collaborateurs GCB 5 - 8 des Fonctions Globales tels que Juridique, Risk & Compliance, Finance qui supportent le métier Asset Management

Il est à noter que les modalités de détermination du niveau de variable des autres collaborateurs demeurent discrétionnaires en fonction de la performance individuelle du collaborateur.

### 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 de HSBC REIM (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.

Depuis 2024, l'évaluation de la performance est basée sur une échelle à 3 niveaux qui correspondent aux définitions et aux fourchettes de performance suivantes :

- ◆ niveau "exceptionnel" ('outstanding') : Ce niveau est attribué lorsque le collaborateur dépasse tous ses objectifs annuels et notamment tous les objectifs clés de sa ligne de métier ;
- ◆ niveau "performant" ('performing') : Ce niveau est attribué lorsque le collaborateur réalise ses objectifs annuels et comprend aussi le collaborateur qui dépasse seulement certains ;
- ◆ niveau "irrégulier" ('off-track') : Ce niveau est attribué lorsque le collaborateur ne délivre pas la performance attendue pour le poste. Il comprend aussi le collaborateur qui délivre partiellement certains objectifs.

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.

### **La reconnaissance des actions / réalisations exceptionnelles et gestion des situations individuelles inappropriées en 2025**

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 ('Personal Conduct Cases' – PCC) se voient appliquer une grille de performance restreinte (cf. ci-dessous) qui peut donc impacter leur rémunération variable.

- Niveau de gravité de la situation individuelle inappropriée 'faible' ('low') → Echelle de notation complète ;
- Niveau de gravité de la situation individuelle inappropriée moyen ('médium') → Echelle de notation de « performant » à « irrégulier » ;
- Niveau de gravité de la situation individuelle inappropriée élevé ('high') → Echelle de notation de « irrégulier » seulement ; et
- Le niveau de gravité 'très élevé' est géré directement par le département ressources humaines 'Employee Relations' selon les règles de gestion des manquements applicables en France.

### 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).

Depuis l'année de performance 2024, la grille de différé démarre avec un seuil minimum fixé à 100 k\$ et, au-delà, en fonction des règles détaillées ci-après :

Standard deferral rules PY 2025	
<b>Less than \$ 100,000</b> <i>Less than € 89,173</i>	Nil Deferral
<b>\$ 100,001 - \$ 200,000</b> <i>€89,174 - € 178,346</i>	10%
<b>\$ 200,001 - \$ 350,000</b> <i>€ 178,347 - € 312,106</i>	20%
<b>Above \$ 350,000</b> <i>Above € 312,107</i>	30%

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 REIM (France) s'assure que sa situation financière 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 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 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 le « high earner" 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 (au moins 3 à 5 ans pour les FIA à moins que le cycle de vie du FIA ne soit plus court). Cette part est équitablement proportionnée à la nature des risques liés au FIA 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€ et 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) -qui inclut HSBC REIM (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 REIM (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 REIM (France), en matière de prise de risque, notamment en raison de sa responsabilité dans des agissements ayant entraîné des pertes significatives pour HSBC REIM (France), ou en cas de manquement aux obligations d'honorabilité et de compétence, HSBC REIM (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.

## 5. Interdiction de recours à des stratégies individuelles de couverture

HSBC REIM (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 rémunérations.

Les collaborateurs qui reçoivent une partie de leur rémunération sous forme de différé en instruments financiers (actions ou cash indexé) doivent certifier de ne pas recourir à des stratégies individuelles de couverture ou d'assurance sur le montant de leur variable différé. 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 de HSBC REIM (France).

### 7.2. Publicité externe

Sans préjudice de la confidentialité et de la réglementation applicable en matière de protection des données, HSBC REIM (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 REIM (France) gère.

HSBC REIM (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 REIM (France) doit publier les informations relatives aux rémunérations :

- ◆ Dans le rapport annuel des OPC ;
- ◆ Dans le rapport annuel de HSBC REIM (France). Ce rapport détaille le montant total des rémunérations pour l'exercice, ventilé en rémunérations fixes et rémunérations variables, 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 de HSBC REIM (France).



# ANNEXE I : LISTE DES PERSONNELS IDENTIFIES

Les collaborateurs identifiés comme Personnels Identifiés sont :

1. Le Directoire ;
2. Les fonctions de contrôles (Risques, Conformité, Contrôle Interne et Audit) ;
3. Le responsable des investissements et des arbitrages
4. Le responsable de la gestion immobilière ;
5. Le secrétaire général
6. Le directeur du développement

Les cas des collaborateurs, dont la rémunération totale est équivalente ou supérieure à la moyenne des rémunérations des membres du Directoire dès lors que leur activité a un impact sur le profil de risque de la société sont revus individuellement.

Au titre de l'exercice 2025, le nombre des personnes régulées pour HSBC REIM (France) s'est élevé à 10 collaborateurs.

## 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 dans sa gestion et ses prises de décisions en matière d'investissement, les critères environnementaux, sociaux et de qualité de gouvernance (« ESG »).

- HSBC REIM (France) a mis en œuvre une politique de rémunération cohérente avec les politiques relatives à l'intégration des risques en matière de durabilité. Les risques en matière de durabilité sont définis tels que dans l'article 5 du Règlement SFDR 2019/2088 : « risques que la survenance d'une situation ou d'un événement en matière environnementale, sociale ou de gouvernance ait un impact négatif, réel ou potentiel, sur la valeur d'un investissement ». Cette démarche permet notamment de prendre en compte les risques de durabilité qui iraient à l'encontre des politiques appliquées par HSBC REIM (France) sur la période considérée.

Ainsi en cas de non-respect de ces politiques et affectant de manière significative la valeur des actifs gérés, les rémunérations variables peuvent être diminuées ou annulées.

### **Structure et gouvernance de la direction de l'Investissement Responsable (IR) au sein de HSBC REIM (France)**

HSBC REIM (France) dispose d'une équipe IR placée sous la responsabilité du Directeur des Investissements. Cette équipe met en œuvre les politiques d'investissement responsable de HSBC REIM (France).

### **Gouvernance au sein d'HSBC REIM (France)**

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

Le Directoire de HSBC REIM (France) détermine les orientations stratégiques de l'activité, supervise et contrôle leur mise en œuvre en prenant en considération les enjeux sociaux, environnementaux et de qualité de gouvernance des activités.

Le 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 2025, des objectifs spécifiques (qualitatifs ou quantitatifs) en matière de durabilité ont été assignés et déclinés pour les équipes et collaborateurs de HSBC REIM (France) lorsque considérés comme pertinent.

Comme indiqué dans la section 2 de la Politique de Rémunération de HSBC REIM (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.

De manière plus détaillée, des objectifs de durabilité ont été définis dans la rémunération variable des équipes contribuant à la prise en compte des risques de durabilité et à l'application de la politique d'investissement durable. Ces

critères sont notamment pertinents pour les équipes les plus étroitement impliquées, à savoir la gestion, les analystes, les risques, la conformité, le juridique.

**La Fonction Risque** étant en charge du suivi de l'application de la stratégie d'investissement durable de HSBC REIM (France), l'objectif principal est la bonne application des contraintes d'investissement et de ses politiques. Ainsi, des objectifs de formation individuelle en plus des objectifs généraux de formation à l'ESG, peuvent être alloués au sein de l'équipe afin de renforcer les expertises en matière de durabilité. Cela permet notamment, de supporter les expertises en matière de durabilité, de pouvoir engager des actions et une bonne évaluation des risques liés à la durabilité.

Les **équipes Compliance et 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.

### **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 REIM (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 de HSBC REIM (France).

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.

