

Politique de rémunération applicable aux collaborateurs HSBC Continental Europe détachés auprès de HSBC REIM (France)

HSBC REIM (France)

Mars 2021

La politique de rémunération de HSBC Continental Europe s'applique aux collaborateurs détachés auprès de HSBC REIM (France), filiale de HSBC Global Asset Management elle-même filiale de HSBC Continental Europe.

Cette politique s'inscrit plus généralement dans le cadre de la politique de rémunération du Groupe HSBC 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. Des règles spécifiques liés à la gestion d'actifs peuvent s'appliquer.

La politique de rémunération applicable aux collaborateurs HSBC Continental Europe détachés auprès de HSBC REIM (France) reprend les principes de la politique de rémunération de HSBC Continental Europe et les spécificités liées à la gestion d'actifs.

La politique de rémunération est établie en conformité avec les textes de références du Code monétaire et financier, de l'Autorité des Marchés Financiers ainsi que de la Directive AIFM 2011/61/UE du 8 juin 2011.

/INTERNE

Principes généraux et gouvernance applicables à l'ensemble des collaborateurs

Les principes généraux de la politique de rémunération & Règles de Gouvernance

Les collaborateurs détachés auprès de HSBC REIM (France) sont des collaborateurs de HSBC Continental Europe (HBCE).

En conséquence les principes généraux de la politique de rémunération et les Règles de Gouvernance sont ceux de HSBC Continental Europe (HBCE).

La présente politique de rémunération applicable aux collaborateurs détachés auprès de HSBC REIM (France) est rédigée par Performance and Reward France. Elle est présentée pour approbation au Conseil de Surveillance de HSBC REIM (France) après validation du Président du Directoire, de la Conformité et de la fonction Risques.

Comité des Rémunérations d'HSBC Global Asset Management (France)

Outre le « People Committee » et le Comité des Rémunérations d'HBCE, Global Asset Management (France) a par ailleurs mis en place un Comité des Rémunérations. Ce comité 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) et pour HSBC REIM (France).

La composition du Comité des Rémunérations permet de superviser de manière compétente et indépendante la politique de rémunération des sociétés de gestion d'actifs en France. Dès lors que les sujets abordés par Le Comité des Rémunérations concernent les collaborateurs détachés auprès de HSBC REIM (France), le Président du Directoire est invité.

Ce Comité des Rémunération n'a pas vocation à étudier ou prendre des décisions individuelles concernant des collaborateurs détachés auprès de HSBC REIM (France).

Contribution des fonctions Risques et Conformité

Les fonctions en charge du contrôle permanent veillent à la conformité des politiques de rémunération avec les normes en vigueur.

La politique de rémunération est par ailleurs validée par le responsable de la conformité et du contrôle interne (RCCI) et le responsable des risques.

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.

La politique de rémunération de HSBC Continental Europe et celle d'HSBC REIM (France) font l'objet une fois par an, d'une évaluation indépendante qui a été assurée en 2020 par l'Audit Interne conformément à l'article L511-74 du Code Monétaire et Financier.

La revue annuelle des rémunérations ('Pay Review')

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, la Direction Générale 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 lorsqu'applicable, 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 cascades 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).
- ◆ Les équipes Ressources Humaines réalisent une revue de cohérence des propositions 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.

La revue portant sur la rémunération fixe

La rémunération fixe peut être révisée en fin d'année lors de révisions salariales annuelles ou en cours d'année de façon très exceptionnelle.

La partie fixe de la rémunération rémunère principalement le niveau de compétence requis, l'expérience acquise et le niveau de responsabilité pour un poste occupé.

Les augmentations peuvent être individuelles et/ou collectives :

- ◆ Individuelles pour tenir compte :
 - des pratiques internes (par rapport à des homologues au sein d'une équipe, d'une fonction, de l'âge, de l'ancienneté et de performance équivalente) ou encore de l'accroissement des responsabilités liées ou non à une promotion et des décalages par rapport à des données indicatives de marché externes ;
 - du niveau de performance, privilégiant les collaborateurs ayant une performance remarquable ou très satisfaisante ;
 - de la répartition entre salaire fixe et rémunération variable, dans le cadre de la rémunération totale du collaborateur.
- ◆ Collectives dans le respect des contraintes économiques, de la capacité de l'entreprise à financer cette mesure (mesures d'équité professionnelles [hommes/femmes, senior, temps plein/temps partiel, ...], mesures d'augmentation « générale », ...) et de la recherche d'un dialogue social de qualité. Les mesures collectives éventuellement envisagées sont négociés avec les partenaires sociaux dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire.

La revue portant sur la rémunération variable

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 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.

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 peut être garantie dans le contexte d'une embauche, hors mutation intra-groupe. Dans ce cas la rémunération variable garantie est strictement limitée à 1 an.

La stratégie en matière de rémunération variable a pour vocation de récompenser de manière concurrentielle la performance durable à long terme, d'attirer et de motiver les meilleurs talents, indépendamment de leur genre, origine ethnique, âge, handicap ou tout autre facteur sans lien avec la performance ou l'expérience, le tout dans l'intérêt à long terme de nos parties prenantes.

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 »

La rémunération 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 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 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 à la fois 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.

- ◆ La reconnaissance des actions / réalisations exceptionnelles et gestion des situations individuelles inappropriées

Les collaborateurs ayant effectué des actions /réalisations exceptionnelles, notamment au regard de la gestion des risques et en particulier de la criminalité financière, 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.

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
 - 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)
- ◆ Une rémunération variable avec une partie différée sur une période de 3 ans minimum

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 du Groupe.

Le différé porte sur 3 ans (66% en année n+2 et 34% en année n+3). A noter que les collaborateurs impatriés ainsi que les collaborateurs des succursales hors de France bénéficient d'actions du plan régulier soumises à des règles de différé du Groupe distinctes (33% en année n+1, 33% en année n+2, 34% en année n+3).

A ce jour les investissements sous-jacents aux produits financiers gérés ne prennent pas en compte strictement les critères de l'Union européenne en matière d'activités économiques durables sur le plan environnemental. Néanmoins une analyse détaillée sur ces aspects est réalisée au moment de la décision d'investissement pour permettre d'en apprécier les impacts à court et moyen terme. En conséquence, la politique de rémunération de la Société n'intègre pas les risques en matière de durabilité. En revanche, une réflexion est en cours sur la nature des critères à prendre en compte pour intégrer ces risques.

Concernant les collaborateurs identifiés comme « Preneurs de Risque », les règles sont différentes :

- ◆ Les collaborateurs détachés auprès de HSBC REIM (France) identifiés comme preneur de risque au sens de la directive AIFM avec une rémunération variable inférieure à 200K€ se voient appliquer les règles standard de différé et reçoivent des actions HSBC dès lors que leur variable est supérieur à 75 k\$.

Personnels identifiés pour HSBC REIM (France) comme entrant dans le périmètre des personnes régulées selon la Directive AIFM

Conformément à la réglementation en vigueur, les collaborateurs concernés par les règles ci-après dénommés les « Preneurs de risques » sont ceux dont l'activité professionnelle a une incidence significative de par leurs décisions sur le profil de risque de la société de gestion et/ou des produits gérés à travers leur fonction, leur niveau de délégation ou leur niveau de rémunération ainsi que les collaborateurs appartenant aux fonctions de contrôles de la société.

L'identification des personnes incluses dans le périmètre des personnes régulées est examinée au moins une fois par an et à chaque fois de besoin par la Direction Générale, les équipes de Risques et le RCCI d'HSBC REIM (France) assistées par la Direction des Ressources Humaines d'HSBC Continentale Europe. Elle est présentée annuellement par le Comité de Rémunération d'HSBC Global Asset Management (France) et le Conseil de Surveillance de HSBC REIM (France).

Dans les personnes régulées sont systématiquement inclus :

- ◆ Les membres du Directoire ;
- ◆ Les responsables des fonctions de de contrôles (Risques, Conformité et Contrôle Interne)

Au titre de l'exercice 2020, la liste des personnes régulées pour HSBC REIM (France) comprend 8 collaborateurs.

Dispositif applicable aux rémunérations variables attribuées aux personnes régulées pour HSBC REIM (France)

Règles générales applicables aux rémunérations variables attribuées aux « Preneurs de risques » :

Dans le respect des exigences réglementaires, chaque année HSBC REIM (France) s'assure que la situation financière de la société 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.

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 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,
- Il n'existe pas de conflits d'intérêts lors de la mise en place de ces dispositifs.

Règles spécifiques applicables aux rémunérations variables attribuées aux « Preneurs de risques » :

En application des Directives européennes, les « Preneurs de risques », tels qu'identifiés précédemment, sont soumis à des règles spécifiques en matière de rémunération variable :

- La part de la rémunération variable devant être payée en instruments est au minimum de 50 %. En l'absence d'instruments appropriés, 50% de la rémunération variable est corrélée à la performance des fonds gérés et est soumise à une période de rétention
- 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 différée sur 3 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 et de présence à la date

d'acquisition. La non-atteinte de ces conditions pourra conduire, en application du mécanisme de malus (cf. ci-dessous) à une diminution voire une perte définitive du montant à acquérir.

- L'application du mécanisme de malus sur la période différée de 3 ans. La mise en œuvre est à la discrétion du Comité commun des Rémunérations d'HSBC Global Asset Management (France) et HSBC REIM (France) et s'applique sous réserve des dispositions légales en vigueur au moment de leur mise en œuvre.

Le dispositif de malus s'applique pendant la période d'acquisition pour toutes les attributions de rémunération variable différées non versées (cash différé) ou non acquises (actions ou cash indexé différés). Il permet de modifier, 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.
- L'application d'un mécanisme de clawback vise toutes les attributions déjà versées et/ou acquises qui ont été accordées aux collaborateurs au titre d'une année de performance pour lequel ils ont été identifiés comme Preneurs de risques significatifs (MRT) pendant une période de sept ans à compter de la date d'attribution.

Ces deux mécanismes de « malus et clawback » sont désormais applicables en France conformément aux dispositions prévues par la loi Pacte de Mai 2019.

En application des règles de proportionnalité de la Directive, les « Preneurs de risques » qui réunissent les 2 conditions reprises suivantes ;

- *La part variable du collaborateur est supérieure à 200 000 euros, et*
- *La part variable du collaborateur est supérieure à 30% de la rémunération annuelle fixe.*

seront soumis aux règles spécifiques énoncées au paragraphe précédent.

Les critères retenus pour l'application de la proportionnalité seront réévalués chaque année pour tenir compte de la taille de la société de gestion à savoir le montant des fonds propres et celui des actifs sous gestion l'organisation interne ainsi que la nature, la portée et la complexité des activités.

Les « Preneurs de risques » qui ne réunissent pas l'une et l'autre de ces 2 conditions se verront appliquer les règles standards de différé du Groupe. La partie différée sera attribuée, le cas échéant, sous forme d'actions.

En complément, les collaborateurs qui reçoivent une partie de leur rémunération sous forme de différé en instruments financiers (actions ou cash indexé) doivent certifier, au travers d'un processus formalisé via le système GPAD (Global Personal Account Dealing), 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.

En cas de départ de l'Entreprise, les rémunérations 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').

Identification des Fonds servant à définir la performance applicable sur la rémunération variable différée pour les preneurs de risques

La nature des fonds gérés par HSBC REIM (France), principalement la SCPI Elysées Pierre, rend difficile la mise en place d'une attribution de la part variable de la rémunération payable en instruments financiers différée. Dans la mesure où la SCPI ne permet les demandes de retrait qu'à hauteur des nouvelles souscriptions, payer les « risk takers » en parts de la SCPI pourrait créer des conflits d'intérêts avec les porteurs de parts existants, ces derniers pouvant voir la liquidité des SCPI réduite de ce fait.

Dès lors, concernant les « Risk Takers » d'HSBC REIM (France), l'indexed deferred Cash sera basé sur la performance absolue de la SCPI Elysée Pierre.

Rapport annuel sur les rémunérations de l'exercice 2020

Un rapport sur les rémunérations de l'exercice passé est établi chaque année.

Ce rapport détaille le montant total des rémunérations pour l'exercice, ventilé en rémunérations fixes et rémunérations variables, versées par HSBC REIM (France), le nombre de bénéficiaires et décompose le détail des rémunérations attribuées aux 8 « Preneurs de Risques » identifiés :

- ◆ Les Membres du Directoires, en ce inclus les gérants ;
- ◆ Les responsables des fonctions de contrôles (Conformité et Contrôle Interne)

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 REIM (France).

Politique de Rémunération mise à disposition des associés

Conformément à la Directive européenne 2011/61/UE sur les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs, HSBC REIM (France) a mis en place une politique de rémunération applicable aux collaborateurs dont les fonctions sont susceptibles d'influencer le profil de risque de la Société de Gestion ou des Fonds d'Investissements Alternatifs (FIA) gérés.

La politique de rémunération de HSBC REIM (France) s'inscrit dans le cadre de la politique de rémunération HSBC Continental Europe, du métier de la gestion d'actifs et de ses instances de gouvernance et plus généralement dans le cadre de la politique de rémunération du Groupe HSBC.

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 et aux objectifs de l'entreprise, la gestion de ses risques, son profil de risques et aux pratiques de gestion des risques et aux intérêts et résultats à long terme de l'entreprise dans son ensemble ;
- ◆ veiller à l'absence de conflits d'intérêt lors de la mise en œuvre et de l'exécution de la politique de rémunération variable.
- ◆ La politique de rémunération du Groupe HSBC est déclinée au sein d'HSBC REIM (France) et s'articule autour des principes suivants :
 - les rémunérations variables discrétionnaires sont déterminées selon la performance financière et durable, la compétitivité commerciale 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 ;
- 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 ;
- une approche de rémunération respectant les règles d'équité entre les collaborateurs ;
- le principe d'un différé de variable afin de mieux corrélérer le variable avec la performance du Groupe, d'aider à la rétention des collaborateurs et de répondre aux obligations du régulateur ;
- une rémunération globale en ligne avec le marché ;
- ces principes de rémunération sont revus annuellement conformément à la politique du Groupe.

HSBC REIM (France) a identifié les personnes dont l'activité professionnelle a une incidence significative de par leurs décisions sur le profil de risque de la société de gestion et/ou des produits gérés à travers leur fonction, leur niveau de délégation ou leur niveau de rémunération (« Preneurs de risques»). Il s'agit notamment des Membres du Directoire, et des responsables des fonctions de contrôles.

Conformément à la Directive européenne 2011/61/UE, les « Preneurs de risques » sont soumis à des règles spécifiques en matière de rémunération variable, notamment en ce qui concerne la part de la rémunération variable différée, à condition que les 2 conditions suivantes soient réunies :

- ◆ la part variable du collaborateur est supérieure à 200 000 euros, et
- ◆ la part variable du collaborateur est supérieure à 30% de la rémunération annuelle fixe.

Chaque tranche de rémunération différée n'est définitivement acquise que sous conditions. La non-atteinte de ces conditions pourra conduire à une

diminution voire une perte définitive du montant à acquérir.

collaborateurs ont été identifiés, en 2020, comme preneurs de risque

HSBC Global Asset Management (France) et HSBC REIM (France) ont par ailleurs mis en place un comité des rémunérations commun. Ce comité assure le suivi de la mise en place des politiques de rémunération pour le métier de l'Asset Management et s'assure 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. Il valide notamment la liste des personnes identifiées en tant que preneurs de risques.

Les fonctions en charge du contrôle des risques, de la conformité et du contrôle interne veillent à la conformité des politiques de rémunération avec les normes en vigueur

Compte tenu de l'analyse des fonctions susceptible d'influencer le profil de risque de la société de gestion, 8

Par ailleurs, à ce jour les investissements sous-jacents aux produits financiers gérés ne prennent pas en compte strictement les critères de l'Union européenne en matière d'activités économiques durables sur le plan environnemental. Néanmoins une analyse détaillée sur ces aspects est réalisée au moment de la décision d'investissement pour permettre d'en apprécier les impacts à court et moyen terme. En conséquence, la politique de rémunération de la Société n'intègre pas les risques en matière de durabilité. En revanche, une réflexion est en cours sur la nature des critères à prendre en compte pour intégrer ces risques.

2020

	Rémunération fixe versée en 2020	Rémunération variable versée en mars 2020 (au titre de la performance 2019) + rémunérations variables différées acquises en 2020	dont rémunération variable non-différée	dont rémunération variable différée (*)	Total €
Ensemble des collaborateurs REIM y compris détachés in	2 882 136	612 747	588 482	24 265	3 494 883
Dont personnel ayant une incidence sur le profil de risque des AIF (8 collaborateurs) **	850 804	346 917	322 652	24 265	1 197 721
Dont cadres supérieurs (8 collaborateurs) **	850 804	346 917	322 652	24 265	1 197 721

* Prend en compte les actions différées définitivement acquises en 2020 ainsi que le cash différé indexé payé en 2020

** 4 collaborateurs détachés au prorata du temps passé – rémunération prise au prorata de leur affectation chez REIM