

## POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

### Table of Contents

1.	Introduction.....	3
1.1	Champ d'application .....	3
1.2	Contexte réglementaire et objectif.....	3
1.3	Objectif de la Politique de rémunération.....	3
1.4	Spécificités de DPAM France .....	3
1.5	Relation avec d'autres règles relatives à la rémunération et au suivi des performances .....	4
1.6	Interprétation .....	4
2.	Principes généraux de Rémunération.....	4
2.1	Objet.....	4
2.2	Ensemble des Collaborateurs .....	4
2.3	Les fonctions de contrôle .....	6
3.	Principes relatifs au suivi des performances .....	7
3.1	Ensemble des collaborateurs .....	7
3.2	Fonctions de contrôle .....	7
3.3	Contrôle.....	8
4.	Gouvernance de la Rémunération.....	8
4.1	Les Intervenants .....	8
4.2	Comité de Direction de DPAM France .....	<b>Erreur ! Signet non défini.</b>
4.3	Comité de Rémunération.....	9
4.4	Comité de Direction restreint de DPAM France .....	9
4.5	Fonctions de contrôle .....	10
5.	Autres dispositions.....	10

5.1	Prévalence sur d'autres règlement, politique ou directive internes .....	10
5.2	Evaluation.....	10
5.3	Publication.....	11
6.	Entrée en vigueur .....	11
7.	RACI.....	11
ANNEXE 1: Contexte réglementaire .....		12
ANNEXE 2: Interprétations - Définitions.....		13

## 1. Introduction

Le présent document constitue la politique générale de rémunération (la **Politique de rémunération**) de Degroof Petercam Asset Management France (ci-après **DPAM France**) filiale de Banque Degroof Petercam France, établissement bancaire de droit français.

### 1.1 Champ d'application

La Politique de rémunération sert de politique de rémunération pour l'ensemble des Collaborateurs, en ce compris les Collaborateurs exerçant des Fonctions de contrôle.

Une Politique de rémunération spécifique pour les Identified Staff complète la présente Politique de rémunération. Elle concerne les Collaborateurs de DPAM France désignés par le Comité de Direction en application de la méthodologie de sélection et des critères fixés par le Comité de Direction de DPAM France.

Les principes et dispositions de la Politique de rémunération s'appliquent à DPAM France et à ses Collaborateurs occupés en France, et ce quel que soit le statut de ces Collaborateurs.

### 1.2 Contexte réglementaire et objectif

La Politique de rémunération est établie en application de et en conformité avec les exigences des réglementations applicables aux politiques de rémunération d'une société de gestion : directive OPCVM et directive AIFM. DPAM France étant filiale d'un établissement bancaire fournissant des services d'investissement, la Politique de rémunération tient compte également de certaines réglementations applicables à sa maison mère, notamment la directive CRD IV.

La Politique de rémunération tient également compte :

- des directives, indications et réglementations spécifiques des Autorités de contrôle;
- des orientations de l'Autorité européenne des marchés financiers (ESMA) en matière de politiques de rémunérations saines.

Ces références législatives et réglementaires sont reprises en Annexe 1.

### 1.3 Objectif de la Politique de rémunération

L'objectif de la Politique de rémunération est d'encadrer les mécanismes de rémunération au sein de DPAM France en vue de la promotion d'une **gestion du risque saine et effective** tout en n'encourageant aucune prise de risque qui excèderait le niveau de risque toléré par DPAM France et qui serait incompatible avec les profils de risque, les actes constitutifs des portefeuilles gérés par DPAM France, dans le respect des intérêts de ses clients, tout en promouvant les objectifs et les intérêts à long terme de DPAM France et l'absence de conflits d'intérêts.

### 1.4 Spécificités de DPAM France

DPAM France est une société de gestion dont les titres ne sont pas cotés en bourse. Elle est filiale de la Banque Degroof Petercam France. DPAM France est également agréée pour fournir des services d'investissement (gestion individuelle de portefeuille et le conseil en investissement).

DPAM France est gérée dans une perspective à long terme en veillant à aligner l'intérêt de ses clients, de son personnel et de ses actionnaires. Elle bénéficie d'une culture d'entreprise forte et veille à s'entourer de Collaborateurs qui adhèrent à cette culture et partagent sa vision à long terme.

DPAM France a toujours adopté une gestion prudente et une forte maîtrise des risques en vue d'assurer la pérennité de son fonds de commerce et d'éviter une trop grande volatilité des résultats annuels tout en permettant la croissance à long terme.

Cela se traduit dans la stratégie de gestion des risques de DPAM France de la manière suivante:

- Application d'une Politique de rémunération adéquate visant à ne pas encourager, voire à décourager, des prises de risques importants ;
- Prévention et gestion optimales et actives des conflits d'intérêts ;
- Investissement prudent de ses fonds propres ;
- Gestion prudente en matière de liquidité ;
- Gestion stratégique prudente ;
- Gestion d'actifs pour une clientèle privée et institutionnelle dans une perspective à long terme.

### **1.5 Relation avec d'autres règles relatives à la rémunération et au suivi des performances**

Les dispositions de la Politique de rémunération s'appliquent et se substituent à toutes dispositions internes, contractuelles ou non, ou locales relatives à la rémunération ou au suivi des performances qui seraient moins contraignantes que les premières dispositions.

Par contre, l'application des dispositions internes ou locales relatives à la rémunération ou au suivi des performances est maintenue si celles-ci sont plus contraignantes que les dispositions de la Politique de rémunération ou si elles régissent des situations non couvertes par la Politique de rémunération, pour autant que les premières dispositions ne soient pas contraires aux principes fixés dans la Politique de rémunération.

### **1.6 Interprétation**

Outre les termes définis ailleurs dans la Politique de rémunération, les définitions reprises à l'Annexe 2 s'appliquent à l'ensemble de la Politique de rémunération sauf disposition contraire.

## **2. Principes généraux de Rémunération**

### **2.1 Objet**

Aux fins de la Politique de rémunération et tous documents y liés, toute Rémunération consiste soit en de la Rémunération Fixe, soit de la Rémunération Variable.

### **2.2 Ensemble des Collaborateurs**

Les principes généraux de rémunération suivants s'appliquent pour l'ensemble des Collaborateurs:

- (i) Le Group Executive Committee de Degroof Petercam et le Comité de Direction de DPAM France (pour ce qui concerne DPAM France) avec le support du département des ressources humaines de la Banque Degroof Petercam France assurent au sein du groupe Degroof Petercam et de ses filiales une harmonisation des emplois et

promouvent le traitement homogène des packages de rémunération et autres avantages accordés aux membres du personnel par rapport aux fonctions et responsabilités exercées et aux spécificités de certains métiers.

- (ii) Le département des ressources humaines de Banque Degroof Petercam France met en œuvre un processus d'Évaluation Individuelle annuelle (Performance Management Cycle)
- (iii) Dans ce contexte, DPAM France délègue l'administration journalière des ressources humaines aux ressources humaines de BDPF.
- (iv) Toutes pratiques ou dispositions internes ou locales relatives à la rémunération ou au suivi des performances qui coexistent avec la Politique de rémunération :
  - a) sont conformes à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et au niveau de risque toléré de DPAM France;
  - b) soutiennent les intérêts à long terme de DPAM France ainsi que les intérêts des clients de DPAM France, entre autres en visant à éviter les conflits d'intérêts ;
  - c) permettent et promouvent une gestion du risque saine et effective et soutiennent le contrôle efficace du risque ainsi que la protection d'une assise financière solide et saine ;
  - d) respectent la réglementation internationale et française en matière de politiques de rémunération ;
  - e) promouvent une gestion des risques saine et effective en ce qui concerne les risques en matière de durabilité, tandis que la structure de la rémunération n'encourage pas la prise de risques excessive en matière de durabilité et est liée à la performance ajustée aux risques.;
  - f) sont adéquatement établies par écrit afin de permettre le contrôle approprié de leur mise en œuvre.
- (v) Le volume total des rémunérations variables octroyées ne limite pas la capacité de DPAM France à renforcer ses fonds propres. A cette fin, une Rémunération Variable n'est accordée qu'à condition qu'il existe une marge suffisante pour dégager une enveloppe de Rémunération Variable<sup>1</sup>.
- (vi) Une Rémunération Variable garantie n'est pas compatible avec une saine gestion des risques ni avec le principe de la rémunération en fonction des résultats et de la performance et ne fait pas partie de plans de rémunération prospectifs. En conséquence, une Rémunération Variable garantie ne sera octroyée qu'exceptionnellement, et ce uniquement à des Collaborateurs nouvellement recrutés et pour leur première année d'engagement, pour autant que DPAM France dispose d'une assise financière saine et solide ;
- (vii) Les Collaborateurs ne peuvent pas utiliser des stratégies de couverture personnelle ou des assurances liées à la rémunération ou à la responsabilité afin de contrecarrer l'incidence de l'alignement sur le risque incorporé dans leurs modalités de

---

<sup>1</sup> Cette enveloppe est fixée par le Comité de Direction, de DPAM France sur base de guidelines générales fixées par le Conseil d'Administration de la Banque Degroof Petercam en conformité avec l'article 14 ter § 1.o).

rémunération. De même, DPAM France n'acceptera aucune demande de verser la Rémunération Variable par le biais de véhicules ou de méthodes visant à faciliter le non-respect de la Politique de rémunération et de la Politique de rémunération pour Identified Staff ;

- (viii) Toute politique en matière de pensions est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts à long terme de DPAM France;
- (ix) Sans préjudice des règles légales impératives relatives à la résiliation des contrats de travail, de collaboration indépendante et de mandat, les paiements liés à la résiliation d'un contrat devront correspondre à des performances effectives dans la durée et ne récompenseront pas l'échec ou la faute.

### 2.3 Les fonctions de contrôle

Les principes généraux de rémunération suivants s'appliquent en outre aux Fonctions de contrôle :

- (i) Le niveau de Rémunération Fixe est suffisamment élevé afin d'assurer que des Collaborateurs qualifiés et expérimentés puissent être engagés et conservés;
- (ii) Dans le rapport entre la Rémunération Fixe et la Rémunération Variable, un équilibre conforme aux pratiques du marché et de l'industrie de la gestion d'actifs est réalisé entre rémunération fixe et variable ;
- (iii) La Rémunération Variable est basée sur des objectifs spécifiques liés à l'exercice des fonctions, qui incluent des critères qualitatifs et qui ne sont pas basés sur la performance financière des domaines d'activités et niveaux d'entreprise qu'ils contrôlent directement sous réserve qu'elle soit compatible avec la situation financière de la société de gestion dans son ensemble;

### 3. Principes relatifs au suivi des performances

#### 3.1 Ensemble des collaborateurs

Les principes suivants relatifs au suivi des performances s'appliquent à l'ensemble des Collaborateurs :

- (i) Au début de la période de performance, le Collaborateur et un de ses responsables hiérarchiques fixent de commun accord un ensemble d'objectifs de performance en lien avec la stratégie de DPAM France.
- (ii) Dans le prolongement des politiques internes de DPAM France en matière de prévention et de gestion des conflits d'intérêts, les objectifs de performance évitent de créer des situations de conflits d'intérêts résultant notamment d'incitations pouvant encourager des Collaborateurs à favoriser leurs propres intérêts ou les intérêts de DPAM France au détriment potentiel des clients.  
  
A cette fin, l'ensemble des objectifs de performance comprendra une part appréciable de critères qualitatifs et n'établira pas de lien direct entre la vente (de catégories) d'instruments financiers spécifiques et la Rémunération Variable ;
- (iii) Une évaluation des performances est réalisée à la fin de la période de performance par un des responsables hiérarchiques. Elle est réalisée sur base de critères financiers et non financiers, individuels et collectifs ;
- (iv) Le respect des intérêts des investisseurs, la qualité des services prestés à la clientèle et le respect de la conformité aux procédures internes et aux exigences réglementaires sont intégrés dans le processus d'évaluation des performances
- (v) Tout établissement d'objectifs de performance et toute évaluation des performances sont adéquatement consignés par écrit.

#### 3.2 Fonctions de contrôle

Par dérogation à 3.1, les principes suivants relatifs au suivi des performances s'appliquent aux Fonctions de contrôle :

- (i) Au début de la période de performance, le Collaborateur et le responsable du département dont relève la Fonction de contrôle fixent de commun accord un ensemble d'objectifs de performance.

Les objectifs des Fonctions de contrôle sont établis en tenant compte des contraintes suivantes :

- a) Les objectifs sont des objectifs liés à l'exercice des fonctions incluant pour une large part des critères qualitatifs ;
- b) Si des objectifs financiers sont fixés parmi les objectifs non liés à l'exercice des fonctions, ceux-ci ne pourront être liés à la performance financière des domaines d'activités et niveaux d'entreprise dont la Fonction de contrôle assure le contrôle, mais uniquement aux résultats financiers de l'ensemble de Banque Degroof Petercam et/ou DPAM France;
- c) A aucun moment, les objectifs de performance d'une Fonction de contrôle ne peuvent compromettre son indépendance ou créer un conflit d'intérêts ni, plus concrètement, avoir pour effet qu'une de

ses décisions ou actions puisse avoir un effet direct sur la réalisation de ses objectifs financiers et le niveau de sa Rémunération Variable.

- (ii) Une évaluation des performances est réalisée à la fin de la période de performance par un des responsables hiérarchiques. Cette évaluation sera validée par le responsable du département dont relève la Fonction de contrôle ;
- (iii) Tout établissement d'objectifs de performance et toute évaluation des performances sont adéquatement consignés par écrit.

### 3.3 Contrôle

Les Fonctions de contrôle Compliance et Risk Management vérifieront, par échantillonnage aléatoire fixé par Compliance et Risk Management, les objectifs de performance individuels et de groupe de Collaborateurs fixés pour une année donnée, ainsi que le lien entre le niveau de leur réalisation et la Rémunération Variable octroyée sur la base de l'évaluation des performances.

## 4. Gouvernance de la Rémunération

### 4.1 Les Intervenants

Les organes et fonctions suivantes interviennent en matière de Politique de rémunération au sein de DPAM France:

- (i) Comité de Direction de DPAM France
- (ii) Comité de rémunération
- (iii) Fonctions de contrôles
- (iv) Comité de direction restreint de DPAM France

### 4.2 Comité de Direction de DPAM France

L'enveloppe des rémunérations variables de DPAM France est fixée par son Comité de Direction, sur la base de guidelines générales fixées par le Conseil d'Administration de la Banque Degroof Petercam en tenant compte des principes rappelés au point 2.2 (v) ci-avant.

Le Comité de Direction de DPAM France met également en œuvre la Politique de rémunération avec l'assistance des ressources humaines de BDPF.

La Politique de rémunération fait partie intégrante du mémorandum de gouvernance préparé sous la responsabilité du Comité de Direction et approuvé par le Comité de Direction restreint comprenant les dirigeants non exécutifs.

Les membres du Comité de Direction interviennent individuellement, pour les membres du personnel dont ils ont la responsabilité hiérarchique, dans la fixation des Rémunérations Variables par l'intermédiaire du processus d'évaluation individuelle annuelle (Performance Management Cycle).

Le Comité de Direction prend les décisions individuelles en matière de rémunération des membres du personnel qui n'exercent pas une fonction de contrôle, ne sont pas membres exécutifs du Comité de Direction ni ne sont catégorisés « Identified Staff ».

### 4.3 Comité de Rémunération

Pour la mise en œuvre de la Politique de rémunération, le Comité de Rémunération de DPAM France est le Comité de Rémunération de la Banque Degroof Petercam.

Il est composé pour ce rôle exclusivement de membres non-exécutifs du Conseil d'Administration de la Banque Degroof Petercam<sup>2</sup>.

Il interagit avec le Comité de Direction de DPAM France, lui rendant compte de ses travaux et décisions et prenant compte de ses avis et suggestions.

Le Comité de Rémunération :

- (i) Donne des avis sur les propositions de Rémunération Variable faite par les responsables hiérarchiques dans le cadre du processus d'évaluation individuelle annuelle (Performance Management Cycle) en vue d'assurer la cohérence d'application de la Politique au sein du groupe.

En matière de rémunération des employés, cadres et membres de la direction (à l'exception des membres du Comité de Direction), il analyse les recommandations des responsables de département et propose les nouveaux "packages" en veillant à la cohérence générale et à la conformité de ceux-ci avec la Politique de rémunération et la Politique de rémunération pour Identified Staff et les dispositions sectorielles applicables.

- (ii) Formule des avis et des propositions de décisions au Comité de Direction restreint relatives à:
  - a) la Politique de rémunération au sein de DPAM France et toute modification qui y est apportée ;
  - b) la rémunération des Identified Staff, des Fonctions de contrôle et des membres exécutifs du Comité de Direction.

Dans ses avis et préparations de décisions, le Comité de Rémunération tient compte des propositions et recommandations des responsables de DPAM France, des intérêts à long terme des actionnaires, des investisseurs et des autres parties prenantes de DPAM France ainsi que de l'intérêt public.

### 4.4 Comité de Direction restreint de DPAM France

Le Comité de Direction restreint, pour la partie composée uniquement de ses membres non exécutifs (ci-après « Comité de Direction restreint »), a le **rôle central** dans le respect de la Politique de rémunération de DPAM France. Il est le lieu de décision et de supervision ultime en la matière.

Le Comité de Direction restreint

- (i) Prend des décisions en matière de Politique de rémunération au sein de DPAM France (notamment en cas de modification de la Politique, du processus d'évaluation annuelle, etc.) sur base des avis et des propositions émis par le Comité de Rémunération ;
- (ii) Prend les décisions individuelles en matière de rémunération des Identified Staff et des Fonctions de contrôle.

- (iii) Prend les décisions individuelles en matière de rémunération des membres exécutifs du Comité de Direction.
- (iv) Est seul habilité à marquer son accord sur des dérogations à la Politique de rémunération.

#### **4.5 Fonctions de contrôle**

- (i) Les Collaborateurs qui assurent l'exercice de fonctions de contrôle indépendantes opérationnelles sont indépendants des unités opérationnelles de DPAM France et disposent des prérogatives nécessaires au bon accomplissement de leurs fonctions.
- (v) Les Fonctions de contrôle, et plus spécifiquement encore Risk Management et Compliance, coopèrent étroitement avec le Comité de Direction restreint et le Comité de Direction, pour assurer la bonne application de la Politique de rémunération ainsi que l'évaluation périodique de la Politique de rémunération et de la Politique de rémunération pour Identified Staff.
- (vi) Dans le cadre de cette coopération, les Fonctions de contrôle peuvent à tout moment, d'initiative ou à la demande des organes concernés formuler des avis.
- (vii) Les Fonctions de contrôle coopèrent également dans la détermination de la stratégie générale de rémunération de DPAM France, en tenant compte de la promotion d'une gestion effective des risques.

### **5. Autres dispositions**

#### **5.1 Prévalence sur d'autres règlement, politique ou directive internes**

Etant donné, d'une part, le caractère contraignant de la réglementation sur laquelle s'appuie la Politique de rémunération et, d'autre part, les objectifs de la Politique de rémunération, si une disposition d'un éventuel autre règlement, politique ou directive interne applicable déroge à la Politique de rémunération, cette dernière prévaut.

#### **5.2 Evaluation**

La Politique de rémunération sera régulièrement, et au moins une fois par an, évaluée par le Comité de Direction restreint de DPAM France pour assurer l'efficacité des systèmes et des mécanismes de contrôle interne et autres arrangements mis en place ainsi que l'adéquation et la conformité de ses principes à, respectivement, la situation de DPAM France et la réglementation applicable.

Cette évaluation comprendra également le contrôle de la conformité à la Politique de rémunération des décisions prises en matière de Rémunérations Variables.

Cette évaluation sera effectuée sous la supervision du Comité de Direction restreint, avec la participation des Fonctions de contrôle.

Le cas échéant, des mesures appropriées seront rapidement prises pour remédier aux éventuelles défaillances.

### 5.3 Publication

Tous les membres du personnel ont accès aux principes généraux gouvernant la Politique de rémunération, celle-ci étant publiée.

G:\Compliance\Aforge Gestion\SDG\Procédures\PROCEDURES\1- Réglementaire - REG\REG 60 - PROCEDURE DEONTOLOGIE\REG 60-4 - REMUNERATION

### 6. Entrée en vigueur

La Politique de rémunération est entrée en vigueur le 1er janvier 2017. La présente version s’applique à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

### 7. RACI

The rows of the matrix refer to the identified activities, and the columns to the roles (staff involved by profession). The letter "R", "A", "C" or "I" is in each cell [activity; role]<sup>3</sup>.

	Board of Directors Management Board	Compliance / Risk Management	All Staff members	Identified Staff members
Remuneration Policy	A	R, C	I	I

 Responsible/Accountable     
  Accountable     
  Consult     
  Inform

- 
- <sup>3</sup> The R(s) (the A can also play the role of R) perform the action. There is at least one R for every action. The A is responsible for organising the work of the R(s). If the R(s) do not meet their objectives, the A remains responsible for the situation.
  - The A is the person accountable for the progress of the action. There is always one and only one A for every action. "Having the A" means being totally responsible for an action.
  - The C(s) is (are) the participant(s) to be consulted. In consultation with the A and R's, they give their opinion on subjects in which they are experts. The C's have no authority. The A decides whether or not to take into account the opinion of the Cs.
  - The I's are the people who must be kept informed. They are typically indirectly impacted by the project, such as users, peripheral project managers, etc.

## ANNEXE 1: Contexte réglementaire

- La directive 2013/36/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 juin 2013 concernant l'accès à l'activité des établissements de crédit et la surveillance prudentielle des établissements de crédit et des entreprises d'investissement (**dite CRD IV**) et la mise en œuvre de cette directive par la réglementation interne belge et notamment la loi du 25 avril 2014 relative au statut et au contrôle des établissements de crédit ;
- La Directive 2011/61/EU du Parlement européen et du Conseil du 8 juin 2011 sur les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs (**dite AIFMD**) et la loi du 19 avril 2014 transposant cette directive en droit belge
- La directive 2014/91/EU Parlement européen et du Conseil du 23 juillet 2014 modifiant la directive 2009/65/CE portant coordination des dispositions législatives, réglementaires et administratives concernant certains organismes de placement collectif en valeurs mobilières (OPCVM), pour ce qui est des fonctions de dépositaire, des politiques de rémunération et des sanctions (**dite UCITS V**) et la mise en œuvre de cette directive par la réglementation interne belge, notamment la Loi du 25 décembre 2016 transposant la directive 2014/91/UE et portant des dispositions diverses.
- La Directive 2004/39/CE du Parlement européen et du Conseil du 21 avril 2004 concernant les marchés d'instruments financiers et la Directive 2006/73/CE de la Commission du 10 août 2006 portant mesures d'exécution de la Directive 2004/39/CE du Parlement européen et du Conseil en ce qui concerne les exigences organisationnelles et les conditions d'exercice applicables aux entreprises d'investissement (**dite MiFID**) et la mise en œuvre de cette directive par la réglementation interne belge et notamment la Loi du 2 août 2002 relative à la surveillance du secteur financier et aux services financiers ainsi que l'A.R. du 3 juin 2007 portant les règles et modalités visant à transposer la directive concernant les marchés d'instruments financiers en ce qui concerne les dispositions européennes et belges en matière de conflits d'intérêts et de règles de conduite dans les marchés d'instruments financiers.
- Le RÈGLEMENT (UE) 2019/2088 du Parlement européen et du Conseil du 27 novembre 2019 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers
- Les articles L. 533-10 et L. 533-11 du code monétaire et financier
- La Réglementation de l'AMF :
  - RGAMF articles 321-125 (OPCVM) – 319-10 (FIA)
  - Position AMF DOC-2013-24 - Politiques et pratiques de rémunération des prestataires de services d'investissement (application des Orientations de l'ESMA relatives aux politiques et pratiques de rémunération des PSI (ESMA/2013/606)
  - Position AMF DOC 2016-14 - Politiques de rémunération applicables aux sociétés de gestion de portefeuille relevant de la directive OPCVM (ESMA/2016/575)
  - Position AMF DOC-2013-11 - Politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs (ESMA/2013/232)

## ANNEXE 2: Interprétations - Définitions

Les termes suivants utilisés dans la Politique de rémunération et ses annexes ont la signification suivante:

**AMF** signifie Autorité des marchés financiers.

**Autorité(s) de contrôle** signifie l'/les autorité(s) de contrôle à laquelle/auxquelles DPAM France est soumis selon les réglementations qui lui sont applicables.

**BDPF** signifie Banque Degroof Petercam France

**Collaborateur** signifie tout travailleur salarié et travailleur indépendant, en ce compris tout administrateur exécutif et membre d'un comité exécutif, exerçant à titre principal ses activités professionnelles pour Degroof Petercam Asset Management France (en abrégé « DPAM France »).

**Comité de Direction** signifie le comité de direction de Degroof Petercam Asset Management France.

**ESMA** signifie l'Autorité européenne des marchés financiers

**Fonctions de contrôle** signifie tout Collaborateur occupé dans un des départements suivants qui assurent l'exercice des fonctions de contrôle indépendantes opérationnelles: Compliance, Risk Management et Audit interne.

**Identified Staff** signifie les Collaborateurs de DPAM France et de ses filiales désignés par le Comité de Direction en application de la méthodologie de sélection et des critères fixés par ce même comité (voir - Politique de rémunération pour Identified Staff).

**Indemnité de Départ** signifie tout paiement lié à la résiliation anticipée d'un contrat, non qualifié de Rémunération Variable.

**Politique de rémunération** signifie la politique générale de rémunération pour l'ensemble des Collaborateurs, en ce compris les Collaborateurs exerçant des Fonctions de contrôle.

**Prestations de pension discrétionnaires** signifie des prestations de pension supplémentaires accordées sur une base discrétionnaire à un Collaborateur et formant une partie de la Rémunération Variable de ce Collaborateur. Ces prestations ne comprennent pas les droits acquis accordés à un Collaborateur conformément au régime de retraite régulier et financé de manière récurrente au sein de DPAM France.

**Rémunération ou rémunération** signifie toute formes d'octrois, de paiements et d'avantages, mêmes non financiers, accordés directement ou indirectement, mais pour compte de DPAM France, en échange de prestations de travail exécutées par un Collaborateur de DPAM.

**Rémunération(s) Fixe(s) ou rémunération(s) fixe(s)** signifie toute rémunération fixée contractuellement octroyée indépendamment des performances du Collaborateur. Ne sont pas considérées comme faisant partie de la Rémunération Fixe les Rémunérations Variables garanties, les Indemnités de Départ et les rémunérations globales liées à l'indemnisation ou au rachat de contrats de travail antérieurs.

**Rémunération(s) Variable(s) ou rémunération(s) variable(s)** signifie toute rémunération, discrétionnaire ou non, consistant en des octrois, paiements ou avantages additionnels dépendant du niveau de performance du Collaborateur ou d'autres critères contractuels, incluant entre autres toute

prime de performance fixée par convention collective de travail ou d'autres paiements d'encouragement, à l'exclusion toutefois de tout paiement ou avantage accordé comme avantage non-récurrent lié aux résultats sur la base d'une convention collective de travail.