

POLITIQUE DE REMUNERATION AEW

La présente politique de rémunération a pour objet de définir les principes de rémunération en vigueur au sein d'AEW. Elle reflète les principes et valeurs de la société et vise à établir un cadre de rémunération des collaborateurs conforme aux dispositions légales et réglementaires issues de la transposition, en France, de la directive AIFM.

Elle est établie en conformité avec les dispositions relatives à la rémunération figurant dans les textes réglementaires suivants, ainsi que les orientations de l'European Securities and Markets Authority (ESMA) et les positions de l'Autorité des Marchés Financiers (AMF) qui en découlent :

- Directive 2011/61/UE du Parlement Européen et du Conseil du 8 juin 2011 sur les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs, transposée dans le Code Monétaire et Financier par l'Ordonnance n°2013-676 du 27 juillet 2013 (< Directive AIFM »)
- Directive 2014/65/UE du Parlement Européen et du Conseil du 15 mai 2014 concernant les marchés d'instruments financiers, transposée dans le Code Monétaire et Financier par l'Ordonnance n°2016-827 du 23 juin 2016, complétée par le Règlement Délégué 2017/565/UE du 25 avril 2016 (« Directive MIFII »)
- 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.

Cette politique a pour objet de préciser les dispositions prises en matière de rémunération afin de s'assurer que les collaborateurs sont rémunérés de manière appropriée, au regard de leur contribution à la croissance de la société et aux références de marché et que ces mêmes collaborateurs sont incités et motivés, en vue d'agir, en toutes circonstances, dans l'intérêt des véhicules gérés et de leurs investisseurs ainsi que dans l'intérêt de la société.

La présente politique de rémunération s'applique à l'ensemble du personnel d'AEW.

1. Principes généraux de la politique de rémunération

La politique de rémunération mise en place par AEW repose sur des principes généraux incontournables, lui permettant ainsi d'être en permanence en conformité avec ceux posés par la réglementation et notamment celui sur l'alignement des intérêts des collaborateurs avec ceux des investisseurs.

Ces principes généraux sont les suivants :

- Prise en compte des dispositions du code de conduite d'AEW ;
- Promotion d'une gestion saine et effective des risques permettant d'éviter toute prise de risques qui ne serait pas conforme au profil de risques des fonds gérés, à leur règlement et aux documents constitutifs ;
- Conformité à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts de la société et des véhicules qu'elle gère et à ceux des porteurs de parts ou actionnaires des véhicules ; prise en compte permanente des problématiques de conflits d'intérêts.

La politique de rémunération englobe l'ensemble des composantes de la rémunération, qui comprennent la rémunération fixe et, le cas échéant, la rémunération variable.

La rémunération fixe rétribue les compétences, l'expérience professionnelle et le niveau de responsabilité. Elle tient compte des conditions de marché.

La rémunération variable est fonction de l'évaluation de la performance collective, mesurée à la fois au niveau de la société de gestion et d'AEW en Europe et des produits gérés lorsque cela est pertinent, et de la performance individuelle. Elle tient compte d'éléments quantitatifs et qualitatifs, qui peuvent être établis sur base annuelle ou pluri-annuelle.

Définition de la performance

L'évaluation objective et transparente de la performance annuelle et pluriannuelle sur la base d'objectifs pré-définis est le prérequis de l'application de la politique de rémunération d'AEW. Elle assure un traitement équitable et sélectif des collaborateurs. Cette évaluation est partagée entre le collaborateur et son manager lors d'un entretien individuel d'évaluation.

La contribution et le niveau de performance de chacun des collaborateurs sont évalués au regard de ses fonctions, de ses missions et de son niveau de responsabilité dans la société de gestion. Dans ce cadre, la politique de rémunération distingue plusieurs catégories de personnel :

Les Dirigeants

La performance des Dirigeants est évaluée sur la définition et la mise en œuvre de la stratégie de l'entreprise, la capacité à développer des activités et produits performants, à partir de critères quantitatifs tels que l'évolution des résultats économiques de l'entreprise et de critères qualitatifs comme le développement de la cohésion sociale des équipes et de la culture d'entreprise.

Les responsables de Gestion et les gérants

La performance des fonctions de gestion est évaluée de façon à aligner les intérêts du client avec ceux du gérant, et de la société de gestion sur la base de critères quantitatifs quand ceux-ci peuvent être objectivés mais aussi de critères qualitatifs comme l'évaluation de la satisfaction client, la contribution au bon fonctionnement de l'entreprise comme le développement de nouvelles expertises ou celui de l'efficacité opérationnelle.

Les critères quantitatifs reflètent les enjeux de développement des performances de gestion recherchés par les investisseurs sans toutefois autoriser une prise de risque excessive pouvant avoir une incidence sur le profil de risque d'AEW et/ou des produits gérés.

Ces critères quantitatifs sont calculés, lorsque cela est pertinent, sur une période pré-définie en ligne avec l'horizon de performance ajustée des risques des fonds gérés et de la société de gestion.

Des critères spécifiques intégrant les risques en matière de durabilité, i.e. les enjeux sociaux, environnementaux et de gouvernance, doivent enfin être définis pour l'ensemble des collaborateurs des équipes de gestion.

Les fonctions de Contrôle et Risques

La performance des fonctions de contrôle est fixée indépendamment de celle des métiers dont elles vérifient les opérations. Elle tient compte de critères qualitatifs tels que le management d'équipe ou de projet, la qualité du reporting ou encore la contribution à des projets stratégiques et/ou réglementaires, définis annuellement, afin de ne pas compromettre leur indépendance, ni créer de conflit d'intérêt avec les activités qu'ils contrôlent.

Les fonctions de Développement Commercial

La performance des fonctions de développement commercial est évaluée sur leur capacité à accompagner le développement de l'entreprise, de ses véhicules et activités en se basant sur des critères quantitatifs de levées de fonds ou de collecte via les réseaux distributeurs et d'élargissement de la clientèle ainsi que sur des critères qualitatifs tels que la promotion des expertises du Groupe AEW, ou encore le management d'équipe.

Les fonctions Support

La performance des fonctions Support est évaluée sur leurs capacités à accompagner les enjeux stratégiques de l'entreprise. La performance annuelle est appréciée annuellement en fonction de la qualité de l'activité récurrente et/ou du degré de participation à des chantiers transversaux ou à des projets stratégiques et/ou réglementaires.

L'évaluation de la performance intègre, pour toutes les catégories de personnel, des critères qualitatifs. Ces critères qualitatifs intègrent toujours le respect de la réglementation et des procédures internes en matière de gestion des risques et de respect de la conformité d'AEW.

Ils peuvent porter sur la qualité de la relation avec les clients incluant le niveau d'expertise et de conseil apportés, la contribution à la fiabilisation d'un processus, la participation à un projet transversal, la contribution au développement de nouvelles expertises ou activités, la participation au développement de l'efficacité opérationnelle ou tous autres sujets définis en déclinaison des objectifs stratégiques d'AEW.

Pour chaque catégorie de personnel, l'ensemble des objectifs quantitatifs et qualitatifs sont définis et communiqués individuellement en début d'année, en déclinaison des objectifs stratégiques d'AEW.

2. Composantes de la rémunération

La notion de rémunération s'entend par toutes les formes de paiements ou d'avantages payés par AEW, ou par le FIA lui-même en contrepartie de services professionnels rendus par les collaborateurs.

La rémunération proposée par AEW inclut les composantes suivantes :

- **Rémunération fixe**

Le salaire fixe rémunère les compétences, l'expérience professionnelle, le niveau de responsabilité et l'expertise attendus sur une fonction. Les salaires fixes sont revus annuellement par la Direction Générale d'AEW avec l'appui de la Direction des Ressources Humaines, sur proposition des managers. Cette revue annuelle permet de vérifier la cohérence des rémunérations au sein d'AEW et leur positionnement par rapport à celles du marché au travers de l'examen des enquêtes de rémunération auxquelles participe chaque année le Groupe AEW sur les métiers de l'Immobilier et les métiers dits « corporate ». En dehors de cette période, seuls les cas de promotion, de mobilité professionnelle ou de situation individuelle exceptionnelle peuvent donner lieu à une revalorisation.

- **Rémunération variable**

Rémunération variable collective

Elle est constituée à ce jour d'une participation aux bénéfices de l'entreprise et pourra être complétée par tous autres dispositifs, type intéressement et participation, plan d'épargne entreprise (PEE) ou plan d'épargne retraite collectif (PERCOL), permettant d'associer tous les collaborateurs aux résultats d'AEW. Ces rémunérations sont comprises dans le budget global alloué aux rémunérations variables. Ces rémunérations variables collectives n'ont aucun effet incitatif sur la gestion des risques d'AEW ou des véhicules ou fonds gérés. Elles n'entrent pas dans le champ d'application de la directive AIFM.

Rémunération variable individuelle

Les enveloppes de rémunérations variables sont définies, selon un dispositif documenté, en fonction des résultats annuels d'AEW en Europe qui intègrent les résultats d'AEW mais également en fonction d'éléments qualitatifs, comme les pratiques des entreprises concurrentes, les conditions générales de marché dans lesquelles les résultats ont été obtenus et les facteurs qui ont pu influencer de manière temporaire sur la performance du métier.

La rémunération variable individuelle est attribuée, dans le cadre de la revue annuelle des rémunérations, de manière discrétionnaire objectivée au regard de l'évaluation de la performance collective, mesurée à la fois au niveau de la société de gestion et d'AEW en Europe, mais également de la performance individuelle.

La rémunération variable attribuée aux collaborateurs est impactée en cas de gestion inappropriée des risques et de la conformité, ou de non-respect de la réglementation et des procédures internes sur l'année considérée.

La Population Identifiée est soumise à des obligations en matière de respect des règles de risques et de conformité. Le non-respect de ces obligations peut entraîner une diminution partielle ou totale de l'attribution de la rémunération variable individuelle.

En cas de perte ou de baisse significative de ses résultats, AEW peut également décider de réduire voire d'annuler en totalité l'enveloppe attribuée aux rémunérations variables individuelles, ainsi que, le cas échéant, les échéances en cours d'acquisition au titre de rémunérations variables déjà attribuées et différées.

De même, en cas de concrétisation d'un risque majeur en matière de durabilité, i.e. de survenance d'un événement ou d'une situation dans le domaine environnemental, social ou de la gouvernance qui aurait une incidence négative significative et durable sur la valeur des fonds/produits gérés, l'enveloppe attribuée aux rémunérations variables individuelles pourra être réduite voire annulée, ainsi que, le cas échéant, les échéances en cours d'acquisition au titre de rémunérations variables déjà attribuées et différées.

Promotes

Certains fonds ou mandats gérés par AEW ou d'autres entités de gestion d'AEW en Europe prévoient le versement d'une prime de surperformance à la société de gestion. Cette prime de surperformance est acquise à la fin du fonds ou sur atteinte de critères spécifiés en cours de vie du mandat. Un pourcentage de cette commission de surperformance est alloué aux individus clés au démarrage du fonds ou du mandat. Le paiement n'intervient que lorsque la commission de surperformance est acquise et payée à la société de gestion. Une information est systématiquement faite aux collaborateurs concernés précisant les modalités de ces primes. Ce dispositif est analysé au cas par cas pour chacun des fonds concernés.

Selon les cas, il peut être considéré que l'alignement des intérêts entre les collaborateurs concernés et les investisseurs dans le fonds considéré, ainsi que l'alignement de ce type de rémunération sur les performances et les risques sont inhérents au mode de fonctionnement du Promote, sans qu'il soit nécessaire de prévoir un paiement différé supplémentaire.

Rémunération variable garantie

Aucune garantie contractuelle n'encadre les rémunérations variables, à l'exclusion parfois de rémunérations variables attribuées pour une première année d'exercice dans le cadre d'un recrutement externe.

Rémunération en cas de départ anticipé

Les dispositifs de type « parachute doré » sont prohibés. Les paiements liés à la résiliation anticipée du contrat de travail sont définis en fonction des dispositions légales (indemnités légales et conventionnelles) et des performances du bénéficiaire, de son activité d'appartenance et de l'ensemble de la société de gestion réalisées sur la durée et ils sont conçus de manière à ne pas récompenser l'échec.

La rémunération variable n'est pas versée par le biais d'instruments ou de méthodes qui facilitent le contournement des exigences établies dans la réglementation.

Dispositif de fidélisation des collaborateurs clés

AEW souhaite pouvoir garantir à ses investisseurs la stabilité des collaborateurs les plus talentueux ou identifiés comme clés au regard de leur engagement ou contribution aux résultats. Pour ce faire, un dispositif de rétention est intégré à la politique de rémunération.

Ce dispositif conduit, au-delà d'un certain seuil de variable, à allouer une part de la rémunération variable sous la forme de numéraire indexé :

- Pour les activités de dette privée : sur le rendement total (revenus perçus au cours de la période, moins toutes pertes en capital) calculé sur trois ans glissants de tous les investissements réalisés sur la période.
- Pour le reste de l'activité d'AEW : sur la performance moyenne, calculée sur trois ans glissants, d'un panier global composé, de fonds et d'actifs immobiliers détenus par des investisseurs institutionnels (panier A calculé par MSCI), d'une part, et de fonds grand public (panier B), d'autre part, gérés dans les deux cas par AEW. Le panier A et le panier B seront calculés en proportion du montant des actifs gérés par les fonds retail et institutionnels. La contribution relative du panier A et du panier B à la performance du panier global sera déterminée sur la base de la valorisation au 31.12 de chaque année, du panier A et du panier B.

La part de rémunération variable ainsi différée est acquise par tranches égales sur une période de 3 ans minimum et permet ainsi d'associer les collaborateurs aux performances d'AEW.

Ce dispositif est soumis à des conditions de présence et d'absence de comportement hors norme pouvant avoir un impact sur le niveau de risque d'AEW et/ou des produits gérés. L'acquisition de ces tranches peut faire l'objet d'une restitution en tout ou partie, afin de garantir un ajustement des risques a posteriori.

Equilibre entre la rémunération fixe et variable

AEW s'assure qu'il existe un équilibre approprié entre les composantes fixe et variable de la rémunération globale et que la composante fixe représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale pour qu'une politique pleinement souple puisse être exercée en matière de composantes variables de la rémunération, notamment la possibilité de ne payer aucune composante variable. L'ensemble des situations individuelles, pour lesquelles la rémunération variable représente plus de deux fois la rémunération fixe et qui peuvent s'expliquer par la pratique de marché et/ou un niveau de responsabilités, de performance et de comportement exceptionnel, sont documentées par la Direction des ressources humaines dans le cadre de la revue annuelle des rémunérations.

3. Déclinaison du dispositif applicable à la population identifiée au titre de la Directive AIFM

3.1. Périmètre de la population identifiée

Conformément aux dispositions réglementaires, la population identifiée d'AEW comprend les catégories de personnel suivantes : la direction générale, les preneurs de risques et les personnes exerçant une fonction de contrôle, ainsi que tout employé qui, au vu de sa rémunération globale, se situe dans la même tranche de rémunération que la direction générale et les preneurs de risques, dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque d'AEW et/ou des produits gérés par celle-ci. Ces personnes sont identifiées en fonction de leur activité professionnelle, de leur niveau de responsabilité ou de leur niveau de rémunération totale.

AEW met en œuvre le dispositif applicable à la population identifiée sur l'ensemble du périmètre de ses activités (Gestion de FIA, Conseil en Investissement Immobiliers, Mandats civils immobiliers).

Les catégories de population suivantes sont notamment identifiées :

- Les membres de l'organe de direction
- Les gérants de FIA ou autres véhicules gérés et les responsables de gestion
- Les responsables des fonctions de contrôle (risques, conformité et contrôle interne)
- Les responsables des activités de support ou administratives
- Les autres preneurs de risques
- Les collaborateurs qui, au vu de leur rémunération globale, se situent dans la même tranche de rémunération que la direction générale et les preneurs de risques
- Les personnes habilitées à fournir des conseils en investissement au sens de la Directive MIF2

3.2. Méthodologie de détermination de la population identifiée

Chaque année, en amont de la revue annuelle des rémunérations, la Direction des ressources humaines détermine le périmètre de la population identifiée d'AEW en lien avec les fonctions de contrôle sur la base d'une méthodologie d'identification de la population identifiée.

Le périmètre de l'ensemble de la population identifiée est ensuite validé par la Direction générale d'AEW, puis remonté au Conseil d'administration d'AEW EUROPE SA dans son rôle de fonction de surveillance et enfin présenté au Comité des rémunérations de NATIXIS.

L'ensemble du processus d'identification établi à partir de cette méthodologie et d'une cartographie des collaborateurs est documenté et conservé par la Direction des ressources humaines. Les collaborateurs concernés sont informés de leur statut.

4. Dispositif applicable aux rémunérations variables attribuées à la population identifiée

En conformité avec la réglementation et afin de garantir l'alignement entre les collaborateurs et les investisseurs et AEW, la rémunération variable de la population identifiée, dès lors qu'elle dépasse un certain seuil, est pour partie différée et pour partie attribuée sous forme d'instrument financier sur une période de 3 ans minimum, avec une acquisition prorata temporis.



La proportion de la rémunération variable, qui est différée sur 3 ans, croît avec le montant de rémunération variable attribuée et peut atteindre 60% pour les rémunérations les plus élevées d'AEW. Actuellement, les modalités d'application du différé sont les suivantes :

- Jusqu'à 199 K€ de rémunération variable : pas de différé
- Entre 200 K€ et 499 K€ de rémunération variable : 50% de différé au 1er euro
- A partir de 500 K€ de rémunération variable : 60% de différé au 1er euro

Les seuils de déclenchement des rémunérations variables différées sont susceptibles d'évolution en fonction de la réglementation ou d'évolution des politiques internes à AEW. Dans ce cas, les nouveaux seuils définis sont soumis à l'approbation de la Direction Générale d'AEW et du Comité des rémunérations de NATIXIS.

La rémunération variable est en outre attribuée à hauteur de 50% minimum en instrument financier ayant la forme de numéraire indexé sur le rendement total sur trois ans glissants de tous les investissements réalisés en dette privée ou sur la performance moyenne annuelle calculée sur trois ans glissants d'un panier global de fonds et d'actifs immobiliers gérés par AEW et dont le mode de calcul est précisé plus haut au paragraphe « Dispositif de fidélisation des collaborateurs clés ».

L'acquisition de la part de la rémunération variable, qui est différée, est soumise à des conditions de présence, de performance financière de la société de gestion et d'AEW en Europe et d'absence de comportement hors norme pouvant avoir un impact sur le niveau de risque d'AEW et/ou des produits gérés.

Cette acquisition est également soumise à des obligations en matière de respect des règles de risques et de conformité. Le non-respect de ces obligations peut entraîner une diminution partielle ou totale de l'acquisition. Elle peut enfin faire l'objet d'une restitution en tout ou partie, afin de garantir un ajustement des risques a posteriori.

Les modalités et conditions de détermination, de valorisation, d'attribution, d'acquisition et de paiement de la rémunération variable différée en équivalent instrument financier sont détaillées dans le Long Term Incentive Plan (LTIP) d'AEW.

Les collaborateurs bénéficiant d'une rémunération variable différée ont l'interdiction de recourir, sur la totalité de la période d'acquisition, à des stratégies individuelles de couverture ou d'assurance.

5. La gouvernance

Les principes généraux et spécifiques de la politique de rémunération sont définis et formalisés par la Direction des ressources humaines d'AEW. De plus, la Direction des risques, de la conformité et du contrôle interne d'AEW a un rôle actif dans l'élaboration, la surveillance continue et l'évaluation de la politique de rémunération. Elle est ainsi impliquée dans la détermination de la stratégie globale applicable à AEW, aux fins de promouvoir le développement d'une gestion des risques efficace.

A ce titre, elle intervient dans la détermination du périmètre de population identifiée. Elle est aussi en charge de l'évaluation de l'incidence de la structure de rémunération variable sur le profil de risque des gestionnaires.

Les principes généraux et spécifiques et les modalités d'application et données chiffrées de la politique de rémunération, comprenant la population identifiée et les rémunérations les plus élevées, sont approuvés, de manière détaillée, par les membres de la Direction générale d'AEW.

La fonction de surveillance

La fonction de surveillance telle que prévue par la réglementation est exercée par le Conseil d'Administration d'AEW EUROPE SA, qui valide la politique de rémunération, dans la mesure où AEW est constituée sous forme de Société Anonyme Simplifiée.

Son rôle et prérogatives sont déterminés par la réglementation rappelée en préambule. Elle est responsable de l'approbation et du respect de la politique de rémunération et s'assure, à ce titre que la politique est compatible avec une gestion des risques efficace et favorise cette gestion. Elle supervise sa mise en œuvre et approuve toute dérogation et modification ultérieure significative. Elle prend à ce titre en compte les contributions de toutes les fonctions compétentes de l'entreprise et notamment les ressources humaines, la gestion des risques et la conformité.

Le Comité des rémunérations

AEW n'a pas de Comité des rémunérations propre. La gouvernance du dispositif de rémunération est organisée au niveau de la société Holding AEW EUROPE SA, actionnaire unique d'AEW et de son comité des rémunérations.

Le Comité des rémunérations est établi et agit en conformité avec la réglementation tant dans sa composition que dans l'exercice de ses missions¹.

Le Comité des rémunérations est composé de membres dont la majorité, en ce compris son Président, n'exercent pas de fonctions exécutives au sein d'AEW et sont donc indépendants.

Ces membres disposent d'une expertise et d'une expérience professionnelle adaptée et suffisante concernant les activités de gestion et de contrôle des risques, notamment en ce qui concerne le mécanisme d'alignement de la structure de rémunération sur le profil de risque de la société de gestion.

Les missions du Comité des rémunérations comprennent les rôles suivants :

- Recommandation et assistance de la fonction de surveillance pour l'élaboration et la mise en œuvre de la politique de rémunération de la société de gestion ;
- Assistance de la fonction de surveillance dans la supervision de l'élaboration et du fonctionnement du système de rémunération de la société de gestion ;
- Attention particulière accordée à l'évaluation des mécanismes adoptés pour garantir la prise en compte de façon appropriée par le système de rémunération de toutes les catégories de risques, de liquidités et les niveaux d'actifs sous gestion et la compatibilité de la politique de rémunération avec la stratégie économique, les objectifs, les valeurs et les intérêts de la société de gestion et des produits gérés avec ceux des investisseurs.

¹ Pour plus de détail sur la composition et le rôle du Comité des rémunérations d'AEW, voir le Règlement intérieur des comités des rémunérations d'AEW en Europe.



Le règlement intérieur du Comité des rémunérations précise sa composition, ses missions et modalités de fonctionnement.

Dans ce cadre, les principes généraux et spécifiques, la conformité de la politique de rémunération d'AEW avec les réglementations auxquelles elle est soumise et les modalités d'application et données chiffrées de synthèse de sa politique de rémunération, comprenant la population identifiée et les rémunérations les plus élevées, sont soumis à la revue du Comité des rémunérations d'AEW EUROPE SA puis approuvés par son Conseil d'administration, dans son rôle de fonction de surveillance.

La Direction générale de NATIXIS IM soumet ensuite, sous un format plus synthétique, les éléments ci-dessus à la validation de la Direction générale de NATIXIS, qui remonte en dernier lieu au Comité des rémunérations de NATIXIS avant approbation par son Conseil d'administration, dans son rôle de fonction de surveillance.

Le Comité des rémunérations de NATIXIS, lui-même, est établi et agit en conformité avec la réglementation, tant dans sa composition (indépendance et expertise de ses membres), que dans l'exercice de ses missions. La majorité de ses membres, en ce compris son Président, n'exercent pas de fonctions exécutives au sein d'AEW, sont externes au Groupe NATIXIS et sont donc totalement indépendants².

La rémunération du Directeur Général d'AEW est proposée par la Direction générale de NATIXIS IM, puis présentée au Comité des rémunérations d'AEW EUROPE SA et enfin à celui de NATIXIS. Elle est également validée par le Conseil d'Administration d'AEW EUROPE SA, dans son rôle de fonction de surveillance.

Les rémunérations des Directeurs des risques et de la conformité d'AEW sont revues, dans le cadre des revues indépendantes menées par les filières risques et conformité, par les Directeurs des risques et de la conformité de NATIXIS IM. Elles sont ensuite soumises au Comité des rémunérations d'AEW puis à celui de NATIXIS.

In fine, l'ensemble des rôles attribués aux comités des rémunérations et prévus par les textes réglementaires sont en pratique effectués par le Comité des rémunérations établi au niveau d'AEW EUROPE SA et/ou par le Comité des rémunérations de NATIXIS.

Les délégués de gestion de portefeuille

L'organe de direction d'AEW s'assure régulièrement que les délégués disposent d'une politique de rémunération aussi efficace que celle prévue au titre des textes réglementaires en la matière et que les contrats de délégation contiennent des dispositions visant à empêcher tout contournement des dispositions relatives à la politique de rémunération.

Communication et revue annuelle

Les principes généraux et spécifiques de la politique de rémunération sont communiqués en interne à l'ensemble des collaborateurs et aux membres du comité social et économique. AEW se conforme également à l'ensemble de ses obligations en matière de publicité externe.

L'ensemble de ce processus de revue, de validation et de communication a lieu chaque année. Il intègre les éventuelles évolutions réglementaires et contextuelles et se fait en cohérence avec la politique de rémunération de NATIXIS.

² Pour plus de détail sur la composition et le rôle du Comité des rémunérations de NATIXIS, voir le Document de référence de la société.



Enfin, l'ensemble de la politique de rémunération d'AEW fait l'objet d'une revue annuelle centralisée et indépendante par la Direction de l'Audit interne de NATIXIS IM.

6. Prise en compte des risques de durabilité dans le cadre de la politique de rémunération

Suivant l'entrée en vigueur du Règlement (UE) 2019/2088, la politique de rémunération d'AEW a été revue en mars 2021 pour renforcer la promotion d'une gestion des risques saine et effective en ce qui concerne les risques en matière de durabilité. L'objectif a été de s'assurer que les pratiques de rémunération d'AEW n'encouragent pas une prise de risques excessive en matière de durabilité et que l'attribution et l'acquisition de la rémunération variable soit liée à la performance ajustée aux risques y compris de ceux relatifs à la durabilité.

Cette politique s'applique à tous les collaborateurs d'AEW qui ont depuis 2020 un ou plusieurs objectifs annuels en lien avec la durabilité et les critères ESG et dont l'attribution d'une rémunération variable est liée à l'atteinte de ces objectifs.

Les objectifs spécifiques de durabilité varient selon les fonctions des collaborateurs et les portefeuilles et classes d'actifs sur lesquels ils interviennent. Ils peuvent porter, en fonction des populations concernées, sur un seuil de performance aux évaluations GRESB, un taux de certification d'un portefeuille, le respect de la stratégie ESG d'un portefeuille et des critères ESG à l'investissement, l'atteinte d'un % de réduction de consommations d'énergie, la participation à des formations sur la durabilité, la contribution à des évaluations sur la durabilité ... Le respect de l'atteinte de ces objectifs est évalué par le manager qui détermine également en regard, le niveau de rémunération variable à attribuer.

En cas de concrétisation d'un risque majeur en matière de durabilité qui aurait une incidence négative significative et durable sur la valeur des portefeuilles sous gestion, il est ainsi possible de réduire, voire d'annuler les rémunérations variables attribuées.

Pour les personnels identifiés comme ayant un impact sur le profil de risque des portefeuilles (preneurs de risques), l'acquisition et le paiement de la rémunération variable sont en outre étalés, à partir d'un certain seuil, sur plusieurs années permettant ainsi, en cas de concrétisation d'un risque majeur en matière de durabilité qui aurait une incidence négative significative et durable sur la valeur des portefeuilles sous gestion, de réduire voire d'annuler les échéances en cours d'acquisition au titre de rémunérations variables déjà attribuées et différées.

La réduction ou l'annulation de rémunérations variables attribuées (et/ou de rémunérations variables différées le cas échéant) en cas de concrétisation d'un risque majeur en matière de durabilité est proposée par le manager du ou des collaborateurs concernés puis validée par la Direction générale d'AEW, en lien avec les fonctions de contrôle (Directions des risques et de la conformité). Ces réductions ou annulations sont enfin soumises à la revue du Comité des rémunérations d'AEW sur proposition du management.