

Version 12/12/2024

POLITIQUE DE REMUNERATION AEW S.A R.L.

La présente politique de rémunération a pour objet de définir les principes de rémunération en vigueur au sein d'AEW S.à r.l. (aussi appelée « la société »). 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 applicables au Grand Duché du Luxembourg sur la rémunération.

Elle est établie en conformité avec les dispositions relatives à la rémunération figurant notamment dans les textes réglementaires suivants, ainsi qu'avec les orientations de l'European Securities and Markets Authority (« ESMA ») :

- 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,
- Directive 2011/61/UE du Parlement Européen et du Conseil du 8 juin 2011 sur les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs,
- Règlement délégué (UE) N° 231/2013 de la Commission du 19 décembre 2012 sur les dérogations, les conditions générales d'exercice, les dépositaires, l'effet de levier, la transparence et la surveillance,
- ESMA Guidelines ESMA/2013/232 du 3 juillet 2013 tels qu'amendés par les Guidelines ESMA/2016/579 du 14 octobre 2016 « Guidelines on sound remuneration policies under the AIFMD »,
- Loi du 12 juillet 2013 relative aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs (« Loi AIFM »),
- Circulaire CSSF 10/437 sur les lignes directrices concernant les politiques de rémunération dans le secteur financier,
- Circulaire CSSF 18/698 sur l'agrément et organisation des gestionnaires de fonds d'investissement de droit luxembourgeois,
- Circulaire CSSF 22/797 sur l'application des orientations sur les politiques de rémunération saines au titre de la Directive 2013/36/UE.

Ils sont collectivement désignés ci-après comme la «règlementation sur la rémunération».

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, sur le long terme, de la société. Les différentes dispositions de la politique de rémunération visent à éviter les conflits d'intérêts, en conformité avec les dispositions de la circulaire CSSF 10/437.

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

1. Principes généraux de la politique de rémunération

La politique de rémunération mise en place par AEW S.à r.l. repose sur des principes généraux incontournables, lui permettant ainsi d'être en permanence en conformité avec ceux posés par la réglementation sur la rémunération et notamment celui relatif à 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 S.à r.l. ;
- Promotion d'une gestion saine et effective des risques, y compris sur le long terme permettant d'éviter toute prise de risques qui ne serait pas conforme au profil de risques des fonds gérés, à leur règlement et 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 du gestionnaire de fonds d'investissement alternatifs, 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 S.à r.l. 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 portant sur l'année de performance écoulée, et s'inscrivant en regard d'objectifs pluriannuels, tels que préconisés par la Circulaire CSSF 10/437, en lien avec la durée des fonds gérés.

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, au sein du gestionnaire de fonds d'investissement alternatifs. Dans ce cadre, la politique de rémunération distingue plusieurs catégories de personnel :

- **Les membres du Conseil de Gérance et les Dirigeants**

AEW S.à r.l. est gérée par un Conseil de Gérance composé d'au moins trois membres gérants. Dans les rapports avec les tiers, le Conseil de Gérance a tous pouvoirs pour agir au nom d'AEW S.à r.l. et pour effectuer et approuver tous actes et opérations conformément à l'objet social. Tous les pouvoirs non expressément réservés à l'Assemblée Générale des associés par la Loi ou les Statuts sont de la compétence du Conseil de Gérance. Certains membres du Conseil de Gérance sont, par ailleurs, Dirigeants d'AEW S.à r.l.

La performance des Dirigeants, au sens de la Circulaire CSSF 18/698, est évaluée notamment 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. Elle intègre également la prise en compte, la promotion et la mise en œuvre d'une politique de gestion des risques et de conformité répondant aux meilleurs standards de la réglementation.

- **Les responsables de gestion et Portfolio Managers**

La performance des fonctions de gestion est évaluée de façon à aligner les intérêts des clients avec ceux du gérant et d'AEW S.à r.l. 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 la société, 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 S.à r.l. 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 de portefeuille.

- **Les fonctions de contrôle**

La performance des fonctions de contrôle (fonction de gestion des risques et fonction de conformité) est fixée indépendamment de celle des métiers dont elles vérifient les opérations, et est liée à la réalisation de ses objectifs. 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'intérêts avec les activités qu'ils contrôlent.

- **Les fonctions support**

La performance des fonctions support est évaluée sur leurs capacités à accompagner les enjeux stratégiques de la société. La performance 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 sur la rémunération et des procédures internes en matière de gestion des risques et de respect de la conformité d'AEW S.à r.l.

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 S.à r.l.

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 S.à r.l. De plus, l'évaluation individuelle de chaque collaborateur est basée aussi bien sur des critères financiers que non financiers.

2. Composantes de la rémunération

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

La rémunération proposée par AEW S.à r.l. 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 le Conseil de Gérance d'AEW S.à r.l. avec l'appui de la Direction des Ressources Humaines d'AEW, 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 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 S.à r.l. 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 du gestionnaire de fonds d'investissement alternatifs 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 (actuels et futurs) et de la conformité, ou de non-respect de la réglementation et des procédures internes sur l'année considérée. Conformément aux dispositions de la Circulaire CSSF 10/437, le Conseil de Gérance est en mesure d'exiger des membres du personnel qu'ils remboursent, en totalité ou en partie, les rémunérations variables accordées pour des performances reconnues sur la base de données qui, par la suite, se sont avérées frauduleuses.

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 S.à r.l. peut également décider de réduire voire d'annuler en totalité l'enveloppe attribuée aux rémunérations variables individuelles.

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.

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 sur la rémunération.

Les collaborateurs sont tenus de s'engager à ne 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 cette politique de rémunération.

Promotes

Certains fonds ou mandats gérés par AEW S.à r.l. ou d'autres entités de gestion d'AEW en Europe prévoient le versement d'une prime de surperformance au gestionnaire de fonds d'investissement alternatifs. 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 AEW. Une information est systématiquement faite aux collaborateurs concernés précisant les modalités de ces primes. Ce dispositif entre dans le champ d'application de la Loi AIFM.

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.

Dispositif de fidélisation des collaborateurs clés

AEW S.à r.l. peut, de manière discrétionnaire, allouer une proportion du pool de rémunération variable sous la forme d'un Long-Term Incentive Plan (« LTIP »).

Ce dispositif s'applique au-delà d'un certain seuil de rémunération variable déterminé annuellement par le Comité des rémunérations d'AEW Europe SA (en tant qu'instance groupe d'AEW).

Les montants alloués via le dispositif « LTIP » se font 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 d'un panier de fonds gérés par le Groupe AEW. Le panier de fonds comprend les actifs mesurés par la société MSCI ainsi que les actifs de certains fonds Grand Public gérés par AEW. Les fonds sélectionnés le seront de manière à assurer une représentation des fonds gérés au sein du Groupe AEW.

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 et des fonds gérés pour le compte des investisseurs 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 S.à r.l. 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.à r.l. 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 d'une 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. Etant donné la structure et le niveau des rémunérations, il est à noter qu'aucune rémunération variable au sein d'AEW S.à r.l. ne dépasse deux fois la composante fixe de la rémunération.

Les dispositions de la politique de rémunération s'appliquent à tout type de rémunération versée par le gestionnaire, à tout montant payé directement par le FIA lui-même, y compris l'intéressement aux plus-values, et à tout transfert de parts ou d'actions du FIA, effectués en faveur des catégories de personnel rentrant dans le périmètre de la Population Identifiée.

3. Déclinaison du dispositif applicable à la Population Identifiée

3.1. Périmètre de la Population Identifiée

Conformément aux dispositions réglementaires sur la rémunération, la Population Identifiée d'AEW S.à r.l. comprend les catégories de personnel suivantes : les Dirigeants, 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 S.à r.l. 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 S.à r.l. met en œuvre le dispositif applicable à la Population Identifiée sur l'ensemble du périmètre de ses activités.

Les catégories de population suivantes sont notamment identifiées :

- Les membres du Conseil de Gérance
- Les membres du Comité Exécutif (les « Dirigeants »)
- 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 définis comme les collaborateurs dont l'activité professionnelle - soit individuellement soit collectivement – peut exercer une influence significative sur le profil de risque du gestionnaire ou sur un FIA qu'il gère, y compris les personnes capables d'intervenir dans des contrats/positions et de prendre des décisions qui affectent sensiblement les positions à risque du gestionnaire ou du FIA qu'il gère.
- 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.

3.2. Méthodologie de détermination de la Population Identifiée

Chaque année, en amont de la revue annuelle des rémunérations, la Direction des Ressources Humaines d'AEW détermine le périmètre de la Population Identifiée d'AEW S.à r.l. 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 les Dirigeants d'AEW S.à r.l., puis remonté au Conseil de Gérance d'AEW S.à r.l., transmis au Conseil d'administration d'AEW Europe SA (en tant qu'instance groupe d'AEW) 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

La Loi AIFM et les Guidelines de l'ESMA, prévoient l'application d'un principe de proportionnalité qui peut conduire, sous certaines conditions, à alléger certaines obligations découlant de la réglementation sur la rémunération.

Les critères appliqués par AEW S.à r.l. pour justifier le recours au principe de proportionnalité s'appuient sur les éléments suivants :

- Le montant des encours sous gestion est limité et la taille de la société de gestion est réduite,
- La totalité des décisions d'investissement et d'arbitrage, sur le patrimoine immobilier des différents véhicules, sont prises au sein de comités et exclusivement dans le cadre de décisions collégiales,
- AEW S.à r.l. gère exclusivement des produits non spéculatifs et destinés à des investissements de moyen / long terme.

Sur la base de ces critères, AEW S.à r.l. considère que les collaborateurs identifiés comme appartenant à la Population Identifiée, sont exonérés des exigences suivantes :

- Le principe de versement différé et conditionnel d'une fraction de la rémunération variable,
- Le principe de versement en titres ou instruments équivalents d'une fraction de la rémunération variable.

Les critères justifiant l'application du principe de proportionnalité seront revus annuellement.

Cependant si les conditions permettant d'appliquer la proportionnalité ne sont plus remplies, alors en conformité avec la réglementation sur la rémunération, 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'instruments financiers 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. 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 sur la rémunération ou d'évolution des politiques internes à AEW. Dans ce cas, les nouveaux seuils définis sont soumis à l'approbation du Conseil de Gérance d'AEW S.à r.l. et du Comité des rémunérations d'AEW Europe SA (en tant qu'instance groupe d'AEW).

La rémunération variable est en outre attribuée à hauteur de 50% minimum en instruments financiers 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 S.à r.l. et/ou des produits gérés.

Cette acquisition est également soumise à des obligations en matière de respect des règles de risques (actuels et futurs) 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 instruments financiers sont détaillées dans le Long Term Incentive Plan (LTIP) d'AEW S.à r.l.

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 le Conseil de Gérance en lien avec les Dirigeants et la Direction des Ressources Humaines d'AEW. De plus, le Dirigeant en charge des risques et de la conformité, et les fonctions de conformité et de gestion des risques ont un rôle actif dans l'élaboration, la surveillance continue et l'évaluation de la politique de rémunération. Elles sont impliquées 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, elles interviennent dans la détermination du périmètre de Population Identifiée. Elles sont aussi en charge de l'évaluation de l'incidence de la structure de rémunération variable sur le profil de risque du gestionnaire.

5.1. La fonction de surveillance

La fonction de surveillance telle que prévue par la réglementation sur la rémunération est exercée par le Conseil de Gérance d'AEW S.à r.l., qui valide la politique de rémunération.

Son rôle et ses prérogatives sont déterminés par la réglementation sur la rémunération rappelée en préambule. Il est responsable de l'approbation et du réexamen régulier des principes généraux de la politique de rémunération. Le Conseil de Gérance est également responsable du respect de ce document et s'assure, à ce titre que la politique est compatible avec une gestion des risques efficace et favorise cette gestion. Il supervise sa mise en œuvre et approuve toute dérogation et modification ultérieure significative. Il prend à ce titre en compte les contributions de toutes les fonctions compétentes de la société et notamment la gestion des risques et la conformité.

5.2. Le Comité des rémunérations

AEW S.à r.l. 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 S.à r.l. et de son Comité des rémunérations. Cette dernière agit en tant qu'instance groupe d'AEW.

Le Comité des rémunérations est établi et agit en conformité avec la réglementation sur la rémunération 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 S.à r.l. 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.

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 S.à r.l. avec les réglementations sur la rémunération auxquelles elle est soumise et les modalités d'application et données chiffrées de synthèse de sa politique de rémunération, comprenant la Population Identifiée, sont soumis à la revue du Comité des rémunérations d'AEW Europe SA (en tant qu'instance groupe d'AEW).

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 sur la rémunération, 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

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

fonctions exécutives au sein d'AEW S.à r.l., sont externes au Groupe NATIXIS et sont donc totalement indépendants².

Les rémunérations des Dirigeants responsable des risques et de la conformité d'AEW S.à r.l. 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 de NATIXIS.

L'ensemble de ces éléments sont également approuvés par le Conseil d'administration d'AEW Europe SA dans le cadre de la revue plus globale de la politique de rémunération du Groupe AEW et de sa mise en œuvre.

5.3. Communication et revue annuelle

Les principes généraux et spécifiques de la politique de rémunération sont communiqués en interne à l'ensemble des collaborateurs. AEW S.à r.l. 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, a minima, chaque année. Il intègre les éventuelles évolutions réglementaires et contextuelles et se fait en cohérence avec la politique de rémunération de NATIXIS.

Enfin, l'ensemble de la politique de rémunération d'AEW S.à r.l. 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 S.à r.l. 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 S.à r.l. 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 S.à r.l. 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.

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.

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 de concrétisation d'un risque majeur en matière de durabilité est proposée par le manager du ou des collaborateurs concernés puis validée par le Conseil de Gérance d'AEW S.à r.l., en lien avec les fonctions de contrôle (fonction de gestion des risques et fonction de conformité). Ces réductions ou annulations sont enfin soumises à la revue du Comité des rémunérations d'AEW Europe SA (en tant qu'instance groupe d'AEW) sur proposition du management.