Politique de rémunération 2025

Candriam

Politique de rémunération – Version Publique

28 avril 2025

Sommaire.

1. Introduction 3

2 Principes généraux 3

2.1 Soutenir la stratégie commerciale, les objectifs, les valeurs et les intérêts à long terme de Candriam et de ses clients 3

2.2 Gestion des risques et tolérance au risque 3

2.3 Rémunération équilibrée 4

2.4 Primes garanties 4

2.5 Accords de rachat 5

2.6 Paiements de fin de contrat 5

2.7 Politique relative à la retraite 5

2.8 Stratégies d'investissement personnel 5

3 Évaluation de la performance 5

3.1 Processus annuel d'évaluation de la performance 5

3.2 Objectifs en matière de développement durable 6

3.3 Diversité et inclusion ; philosophie d'égalité salariale 6

4 Présentation de la rémunération globale 7

4.1 Salaire de base 7

4.2 Rémunération variable 7

4.2.1 Prime 7

4.2.2 Plans d'intéressement en actions 7

4.2.3 Espèces indexées 8

4.2.4 Règles de rémunération variable spécifiques au Front Office (gestionnaires de fonds et analystes) 8

4.2.5 Système spécifique aux Commerciaux institutionnels 9

4.2.6 Règles de rémunération variable spécifiques aux fonctions support 9

4.2.7 Règles de rémunération variable spécifiques aux membres exécutifs 9

4.2.8 Règles de rémunération variable spécifiques à la rémunération variable au-delà d'un certain seuil, y compris les règles de report et le paiement en instruments financiers 10

4.3 Avantages 11

5 Règles particulières pour les fonctions de contrôle interne 11

6 Identification du « personnel identifié » 11

7 Gouvernance 12

8 Délégation 12

9 Dispositions finales 13

1. Introduction

La présente Politique de rémunération s'applique à la rémunération au sein de Candriam et Candriam Suisse (ci-après dénommées collectivement « Candriam »).

Elle tient compte de la stratégie commerciale de Candriam, de ses objectifs en matière de développement durable, des facteurs ESG, de sa tolérance au risque et des intérêts à long terme des clients, actionnaires et collaborateurs de Candriam. Elle vise également à promouvoir une gestion et un comportement sains et efficaces des risques qui sont conformes au profil de risque, à la stratégie, aux objectifs et aux valeurs des fonds gérés et aux mandats de gestion discrétionnaire de portefeuille.

La rémunération globale de chaque collaborateur est revue une fois par an après une évaluation individuelle. Elle tient compte des résultats de cette évaluation, des résultats financiers de Candriam et de l'équipe concernée ainsi que de l'évolution du marché de l'emploi.

2 Principes généraux

2.1 Soutenir la stratégie commerciale, les objectifs, les valeurs et les intérêts à long terme de Candriam et de ses clients

L'objectif global de Candriam est de générer des performances d'investissement à long terme pour ses clients. Le Comité des rémunérations s'assure que la philosophie de rémunération de Candriam appuie sa stratégie commerciale et, le cas échéant, la stratégie relative aux fonds gérés.

En tant que société d'investissement à la pointe de l'investissement durable, Candriam s'engage à intégrer des objectifs de durabilité et des facteurs ESG (environnementaux, sociaux et de gouvernance) dans sa Politique de rémunération. Cette intégration garantit que les structures de rémunération sont en phase avec les valeurs fondamentales de Candriam, qui consistent à promouvoir des pratiques commerciales durables et responsables, et est essentielle pour servir les intérêts à long terme des clients de Candriam.

La philosophie de rémunération de Candriam vise à (i) attirer et fidéliser les personnes les plus compétentes et les meilleurs talents en proposant des packages compétitifs et en différenciant les collaborateurs en fonction de leur performance ; (ii) favoriser l'implication des collaborateurs en récompensant équitablement et uniformément les entreprises, les équipes et les particuliers ; et (iii) renforcer son leadership en valorisant la performance en combinant à la fois les résultats et les comportements.

La présente Politique tient aussi compte des exigences du Principe 12 des Principes pour les entreprises de la FCA, qui demande à la succursale britannique de Candriam de s'assurer que les incitations, la gestion des performances et les structures de rémunération du personnel sont conçues de manière à garantir de bons résultats pour les clients particuliers (comme défini dans le Guide de la FCA). Bien que la succursale britannique n'ait pas de clients de détail directs, les investisseurs dans les fonds qu'elle distribue peuvent être des clients de détail.

2.2 Gestion des risques et tolérance au risque

L'objectif de Candriam consiste à fournir à ses clients des solutions d'investissement qui non seulement répondent à leurs objectifs financiers, mais tiennent également compte des risques, opportunités et impacts significatifs en matière de développement durable. Candriam s'engage à offrir une gamme

diversifiée de solutions d'investissement dans toutes les classes d'actifs, afin de répondre aux clients ayant des tolérances au risque et des objectifs de développement durable variés.

En tant que gestionnaire d'actifs responsable, Candriam reconnaît l'importance de promouvoir une gestion saine et efficace des risques, y compris les risques pour le développement durable que présentent la gestion des fonds et autres portefeuilles d'investissement.

Les processus de contrôle interne de Candriam sont faits pour s'assurer que tout le monde respecte les règles de conduite et les politiques de développement durable de l'entreprise. Pour nos gérants de portefeuille, cela signifie aussi respecter les critères ESG et/ou les objectifs de durabilité des fonds et des portefeuilles de nos clients.

Afin d'éviter une prise de risque excessive, Candriam a élaboré des politiques visant à promouvoir un comportement responsable du personnel qui tient dûment compte des impacts sur le développement durable.

La structure de rémunération de Candriam est liée à une performance ajustée en fonction du risque.

À cet égard, Candriam cherche à instaurer un environnement de rémunération approprié et à garantir que les collaborateurs ne soient pas encouragés à prendre des risques inappropriés et/ou excessifs, y compris les risques pour le développement durable, qui sont incompatibles avec le profil de risque de Candriam et, le cas échéant, les portefeuilles gérés ou au titre desquels des conseils sont donnés. En outre, lorsqu'elle est prise en compte par le fonds ou le mandat, Candriam s'assure que le personnel tient dûment compte des impacts sur le développement durable.

Le volume des réserves de primes peut être ajusté par Candriam à son entière discrétion. Plus particulièrement, les réserves de primes peuvent être ajustés en tenant compte de certains facteurs de risque et de conformité qui sont fixés et suivis par les fonctions de contrôle interne de Candriam.

La distribution de primes au niveau individuel est également soumise à la discrétion de Candriam. Ce pouvoir discrétionnaire permet notamment de prendre en compte les facteurs de risque et de conformité à tous les niveaux de gestion appropriés.

2.3 Rémunération équilibrée

Les composantes fixes et variables de la rémunération totale versée par Candriam à ses collaborateurs sont correctement équilibrées et la composante fixe est suffisamment élevée pour permettre le fonctionnement d'une politique totalement flexible, sur les composantes de la rémunération variable, y compris la possibilité de ne verser aucune composante de rémunération variable.

Candriam adhère à une distinction claire entre les critères retenus pour la détermination de la rémunération fixe de base et la rémunération variable. La rémunération fixe de base reflète principalement l'expérience professionnelle pertinente et la responsabilité organisationnelle. La rémunération variable reflète principalement la performance du collaborateur, y compris sa performance au-delà de celle nécessaire pour exercer ses fonctions telles que décrites dans sa fiche de poste.

Pour s'assurer qu'on a une approche équilibrée et responsable en matière de rémunération, Candriam a fixé un plafond pour la part variable de la rémunération, qui est décidé par le Comité des rémunérations. Ce plafond vise à aligner les incitations sur la performance durable et la création de valeur à long terme, tout en décourageant la prise de risques excessifs.

2.4 Primes garanties

La rémunération variable garantie n'est pas autorisée à moins qu'elle ne soit exceptionnelle, qu'elle ne se produise que dans le cadre de l'embauche d'un nouveau personnel, qu'elle ne soit limitée qu'à la

première année de service d'un nouveau collaborateur et qu'elle ne soit versée qu'au moment où Candriam dispose d'une base de capital saine et solide.

2.5 Accords de rachat

Lors du recrutement de nouvelles personnes pour des postes clés, et seulement dans des cas exceptionnels, Candriam peut compenser la perte de la partie variable de la rémunération accordée par l'ancien employeur, que le nouveau collaborateur perd en rejoignant Candriam.

Cet accord de rachat, accordé uniquement au cours de la première année de service d'un nouveau collaborateur, est soumis à la Politique de rémunération de Candriam et aux conditions suspensives applicables à la rémunération variable, y compris le malus et le clawback, et à la condition que la société dispose d'une base de capital solide et saine. Les calendriers de report de l'ancien employeur du nouveau collaborateur peuvent être respectés dans la mesure où ils sont compatibles avec la Politique de rémunération de Candriam. Les paiements seront effectués en espèces et en instruments financiers Candriam conformément à la présente Politique de rémunération.

2.6 Paiements de fin de contrat

Les paiements relatifs à la rupture d'un contrat de travail doivent refléter les performances réalisées au fil du temps et être conçus de manière à ne pas récompenser l'échec.

2.7 Politique relative à la retraite

Candriam veillera à ce que sa politique relative à la retraite soit conforme à la stratégie de l'entreprise, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts à long terme de Candriam et, le cas échéant, des fonds gérés. La politique relative à la retraite en vigueur de Candriam ne prévoit pas la possibilité de verser des prestations de retraite discrétionnaires, y compris aux collaborateurs qui quittent Candriam.

2.8 Stratégies d'investissement personnel

Il est interdit au personnel de Candriam de conclure des stratégies de couverture personnelle ou d'autres accords qui compromettent les effets d'alignement des risques intégrés dans la Politique de rémunération de Candriam.

Candriam ne versera pas de rémunération variable (et n'acceptera pas son versement) par le biais de véhicules ou de méthodes qui facilitent l'évitement des exigences de la présente politique et des lois applicables.

3 Évaluation de la performance

3.1 Processus annuel d'évaluation de la performance

Candriam gère le processus annuel d'évaluation de la performance fondé sur des mesures qualitatives et quantitatives, y compris la réalisation d'objectifs préétablis et sur les compétences professionnelles et personnelles du collaborateur.

Le montant total de la rémunération repose sur l'association de l'évaluation de la performance de l'individu et de son unité opérationnelle aux résultats globaux de Candriam. Lors de l'évaluation de la performance individuelle, Candriam tiendra compte à la fois de critères financiers et non financiers. Si nécessaire, Candriam établira l'évaluation de la performance dans un cadre pluriannuel adapté au cycle de vie des fonds qu'elle gère, le cas échéant, afin de s'assurer que le processus d'évaluation des performances dépend de performances à long terme.

L'évaluation qualitative de la performance comprend l'évaluation à travers un éventail de facteurs tels que la gestion des risques, y compris les risques pour le développement durable, la sensibilisation aux impacts sur le développement durable, la gouvernance et la conformité, le travail d'équipe, le leadership humain, le développement des personnes et l'alignement sur les objectifs et les valeurs de Candriam.

Pour le Front Office (Gestionnaires et Analystes), la performance des fonds ainsi que les facteurs sous-jacents influençant la performance des fonds tels que l'environnement de marché et la gestion des risques, y compris les risques pour le développement durable, l'attitude vis-à-vis des clients, la position concurrentielle du fonds et l'évolution des actifs sous gestion (AUM = Assets Under Management) sont des facteurs clés à prendre en compte dans l'évaluation.

Pour les Ventes, la collecte nette (« Net New Cash » ou « NNC ») ainsi que les facteurs sous-jacents influençant la performance des ventes telles que l'environnement de marché, la capacité à conserver les actifs existants, la gestion d'équipe et le leadership sont des facteurs clés à prendre en compte dans l'évaluation.

3.2 Objectifs en matière de développement durable

Dans le cadre de son processus annuel de rémunération, Candriam procède à une évaluation complète des performances et du développement de ses collaborateurs :

- Candriam reconnaît la contribution de ses collaborateurs, toutes fonctions confondues, à la réalisation de ses objectifs en matière de développement durable en tant qu'investisseur (pour le compte de ses clients) et en tant qu'entreprise (dans le cadre de ses activités quotidiennes).
- Candriam évalue le respect des valeurs de l'entreprise (GREAT : Growing with Respect, Engagement, Anticipation et Teamwork - Avancer dans le respect, l'engagement, l'anticipation et le travail d'équipe).

Ces objectifs de durabilité sont déclinés en objectifs et critères plus spécifiques (qualitatifs et quantitatifs) pour chaque type de fonction (gestion des investissements, gestion de la relation client, ressources humaines, informatique et opérations, unités liées à l'entreprise). Ces objectifs et critères liés à la durabilité sont utilisés dans l'évaluation et la détermination de la performance et de la rémunération des membres du personnel dans toutes les fonctions. De plus, pour renforcer notre esprit de durabilité et contribuer à créer un environnement de travail équitable et inclusif, la formation et la sensibilisation aux enjeux matériels de durabilité ainsi que l'adhésion aux valeurs de respect et de travail d'équipe de l'entreprise font partie de l'évaluation de la performance dans toutes les fonctions.

3.3 Diversité et inclusion ; philosophie d'égalité salariale

Candriam considère qu'une main-d'œuvre diversifiée et un environnement de travail inclusif peuvent contribuer positivement au bon fonctionnement et au développement à long terme de l'organisation. En tant que gestionnaire d'actifs axé sur la durabilité, Candriam reconnaît l'importance de la diversité et de l'inclusion tant au sein de sa propre organisation que dans les entreprises dans lesquelles elle investit.

En tant qu'employeur garantissant l'égalité des chances, Candriam applique une politique d'égalité salariale, rémunérant les employés de manière équivalente pour des postes équivalents, à niveau égal d'expérience et de performance, quel que soit le genre.

Ce faisant, Candriam est en conformité avec plusieurs exigences en matière de diversité et d'inclusion, telles que prévues par les directives de l'Union européenne[1].

4 Présentation de la rémunération globale

La rémunération comprend actuellement le salaire de base, les avantages sociaux et une prime annuelle de performance.

4.1 Salaire de base

Le salaire de base est revu une fois par an après une évaluation individuelle de chaque collaborateur. Il tient compte des résultats de l'évaluation des collaborateurs et de l'évolution du marché du travail.

4.2 Rémunération variable

4.2.1 Prime

Tous les collaborateurs de Candriam peuvent bénéficier d'une rémunération variable annuelle qui tient compte des résultats de Candriam, de la performance de l'équipe, des performances qualitatives et quantitatives individuelles et de la contribution individuelle globale à la réussite de l'entreprise. Certains des principes appliqués peuvent être différents selon le métier du collaborateur, son niveau de responsabilité, son niveau de rémunération et le pays dans lequel il est situé.

4.2.2 Plans d'intéressement en actions

Candriam propose deux types de plans d'intéressement en actions auxquels les collaborateurs de Candriam peuvent participer, à la discrétion du Comité des rémunérations.

4.2.2.1 Plan d'actionnariat salarié (ESP)

Le Plan d'actionnariat salarié (ESP) de la société est un outil financier stratégique qui offre des actions Candriam bloquées pendant trois ans, utilisées pour distribuer des primes

En alignant les intérêts des collaborateurs sur ceux de la société et des clients, l'ESP favorise une culture d'objectifs communs et de réussite mutuelle. Les ESP sont essentiels car ils favorisent la fidélisation des collaborateurs, motivent les performances et garantissent que chacun s'investit dans la prospérité de la société et de ses clients.

[1] Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin.
Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation.
Directive 2006/54/EC, on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation

Les ESP sont soumis à des restrictions de vente et Candriam exige que les collaborateurs concernés vendent les actions à leur départ à un prix fixé par les règles de l'ESP.

4.2.2.2 Plan d'unités d'actions restreintes (RSU)

Candriam accorde des unités d'actions restreintes (RSU) à un groupe sélectionné de collaborateurs, notamment des gestionnaires de portefeuille seniors, des commerciaux seniors et des membres de l'équipe de direction (les « Détenteurs de RSU »). L'objectif principal de cette approche est de retenir les personnes clés et de s'assurer que leurs intérêts sont alignés sur les objectifs à long terme de la société et de ses clients.

Pour renforcer cet alignement et cet engagement, les RSU ont une période d'acquisition de trois ans, ce qui souligne l'engagement à long terme des personnes clés auprès de Candriam. En complément, les actions non acquises expirent si le collaborateur quitte la société, ce qui souligne l'importance du programme en matière de fidélisation et de contribution durable au succès de la société.

Une fois acquises, ces RSU ont une liquidité limitée, ce qui incite encore plus les Détenteurs de RSU à s'investir à long terme dans la croissance et le succès de la société. Les Détenteurs de RSU qui quittent Candriam devront vendre leurs actions acquises.

4.2.3 Espèces indexées

Les espèces indexées servent, en plus de l'ESP (voir *l'Article 6.2.2.1. Plan d'actions pour les collaborateurs*), de deuxième instrument financier stratégique utilisé pour distribuer des primes (voir *l'Article 6.2.9. Règles de rémunération variable spécifiques à la rémunération variable au-delà d'un certain seuil, y compris les règles de report et le paiement en instruments financiers).*

Les liquidités indexées sont des liquidités indexées sur un panier de fonds Candriam. Le panier est composé d'au moins 75 % de fonds durables relevant des Articles 8 et 9. En tant que gestionnaire d'investissements leader dans le domaine de l'investissement durable, indexer les primes des collaborateurs sur un panier de fonds durables est une approche stratégique qui correspond aux valeurs fondamentales et aux objectifs commerciaux de la société.

Les gestionnaires de fonds pourront indexer leur prime en espèces sur un fonds qu'ils gèrent eux-mêmes.

4.2.4 Règles de rémunération variable spécifiques au Front Office (gestionnaires de fonds et analystes)

La prime pour les Gestionnaires de fonds et les Analystes est déterminée à la fois sur :

– L'évaluation quantitative fondée notamment sur :
  - La performance relative des fonds et mandats de gestion discrétionnaire de portefeuille par rapport aux indices de référence
  - Les réserves de commissions de performance, le cas échéant
  - La performance financière et non financière du Fonds et la manière dont la performance est atteinte
  - L'identification Alpha, à savoir l'évaluation des éventuelles répercussions sur le marché (bêta) et sur les gestionnaires de fonds (alpha y compris l'alpha durable, le cas échéant)
  - La position concurrentielle du Fonds

- Les AUM et la capacité à lever des actifs pour la stratégie

– L'évaluation qualitative fondée notamment sur :
  - Le respect de toutes les procédures applicables en matière de conformité/gestion des risques/opérations (y compris la prise en compte des risques et impacts en matière de développement durable conformément aux politiques de Candriam)
  - La cohérence et l'alignement du gestionnaire sur la stratégie de Candriam
  - La qualité du processus d'investissement et de la stratégie et de la documentation
  - L'implication dans le travail d'équipe
  - L'attitude vis-à-vis des clients

Les dispositifs détaillés dépendent des fonds et mandats de gestion discrétionnaire de portefeuille gérés (y compris la manière dont ils prennent en compte les risques et impacts en matière de développement durable).

4.2.5 Système spécifique aux Commerciaux institutionnels

La prime allouée aux Commerciaux institutionnels est notamment liée à la rentabilité de la collecte nette obtenue au cours de l'année, selon le dispositif suivant :

- Une part quantitative de 10 % net du produit net annuel du NNC généré par chaque collaborateur concerné (contribution employeur en sus) ;
- Une part qualitative de 0 % à 10 % net du produit net annuel du NNC généré par l'équipe (contribution employeur en sus) ;

Le montant est réparti entre les membres de l'équipe en utilisant notamment les critères suivants :
Attitude de l'entreprise vis-à-vis des clients, respect de toutes les procédures de conformité, de gestion des risques et d'exploitation applicables, implication dans le travail d'équipe, soutien aux revenus générés ailleurs et autres formes de contribution à la réputation et à la réussite de l'entreprise, cohérence avec la stratégie de Candriam et alignement sur celle-ci.

4.2.6 Règles de rémunération variable spécifiques aux fonctions support

Le pool de primes disponible pour les Équipes support est déterminé de manière discrétionnaire selon une approche descendante.

Le pool de primes est ensuite attribué de manière discrétionnaire entre le personnel « support » en fonction de l'évaluation individuelle de ses membres, du métier et de l'équipe en tenant compte des critères suivants : indicateurs clés de performance (KPI) et budget, efficacité et coûts, orientation client et réalisations individuelles.

4.2.7 Règles de rémunération variable spécifiques aux membres exécutifs

Le pool de primes disponible pour les membres exécutifs est déterminé de manière discrétionnaire selon une approche descendante.

Le pool de primes est ensuite réparti de manière discrétionnaire entre les membres exécutifs en fonction de leur contribution à la rentabilité et à la performance de Candriam, ainsi qu'à leur gestion et à leur

contribution aux objectifs ESG et de développement durable de Candriam tels que définis pour chaque fonction.

Étant donné que Candriam a pour ambition de gérer une majorité d'actifs filtrés selon des critères ESG, le pool de bonus pour les membres exécutifs peut être réduit si cet objectif n'est pas atteint, en tenant compte des intérêts à long terme et des préférences des clients dans un contexte réglementaire en évolution.

Le Conseil d'administration de Candriam approuve les primes et les augmentations de salaire proposées par le Comité des rémunérations pour les membres exécutifs de Candriam.

Les membres non exécutifs de l'organe de direction de Candriam ne recevront aucune forme de rémunération variable de la part de Candriam.

4.2.8 Règles de rémunération variable spécifiques à la rémunération variable au-delà d'un certain seuil, y compris les règles de report et le paiement en instruments financiers

Les règles énoncées ci-dessous s'appliquent dans le cas où la rémunération variable d'un collaborateur sur une année donnée est supérieure ou égale à 100 000 €.

Les principes généraux de report de la rémunération variable sont les suivants :

- Le versement de toutes les primes dépassant le seuil indiqué ci-dessus sera partiellement reporté ;
- 60 % (50 % pour les membres du Comité exécutif et 40 % pour le Personnel aux revenus élevés « High Earners ») du montant total est payé (à l'avance) en proportion égale en espèces (au plus tard en mars suivant l'année de référence) et en instrument soumis à une période de conservation de 6 mois,
- 40 % du montant total est reporté sur 3 ans (50 % pour les membres du Comité exécutif et 60 % pour le Personnel aux revenus élevés).

La partie différée de la prime (40 % de la rémunération variable totale) sera en principe répartie uniformément sur les 3 années de report : 13,33 % du total de la rémunération variable au cours de l'Année 2, 13,33 % au cours de l'Année 3 et 13,33 % au cours de l'Année 4.

Au cours des Années 2 et 3, la prime est versée en partie en numéraire, en partie en espèces indexées sur un panier de fonds tel que décrit ci-dessous (fonds fantômes).

Au cours de l'Année 4, tout ou partie du report peut être versé avec les actions Candriam. Ces actions ont une durée d'acquisition de 3 ans (ESP).

Conditions suspensives

La Rémunération variable au titre de l'Année 1, de l'Année 2, de l'Année 3 et de l'Année 4 sera acquise sous réserve de la situation financière de Candriam et de la performance de la personne concernée. Les primes peuvent être considérablement réduites voire nulles lorsque les performances financières de Candriam sont inférieures ou négatives, compte tenu notamment de la rémunération actuelle et des réductions des versements des montants précédemment acquis, y compris par le biais d'accords de malus ou de récupération.

Tout paiement dans le cadre d'un programme d'incitation sera soumis à des dispositions de malus et/ou de récupération appropriées.

Candriam n'estime pas que le paiement d'une rémunération variable conformément aux dispositions du présent article soit incompatible avec son obligation d'obtenir de bons résultats pour ses clients particuliers (conformément aux exigences de la FCA en matière d'obligation envers les consommateurs).

4.3 Avantages

En fonction de l'emplacement géographique et de la fonction, certains avantages fixes peuvent également être accordés aux collaborateurs. Candriam n'accorde pas d'avantages variables à ses collaborateurs.

Ces prestations forfaitaires comprennent notamment les primes d'ancienneté (selon l'ancienneté), les voitures, les primes d'événements familiaux, les régimes de retraite, les accords obligatoires et volontaires de partage des bénéfices, les titres restaurant, la participation aux frais de transport, l'assurance maladie, l'assurance décès.

Ces prestations varient en fonction des obligations légales de chaque pays et peuvent être examinées/modifiées ponctuellement par Candriam.

5 Règles particulières pour les fonctions de contrôle interne

Les fonctions de contrôle interne de Candriam (Audit interne, Gestion des risques et Conformité) fonctionnent indépendamment des unités opérationnelles qu'elles supervisent.

La rémunération incitative du personnel de la fonction de contrôle interne est destinée à attirer et à retenir des collaborateurs qualifiés et expérimentés et à éviter les conflits d'intérêts. La rémunération incitative dépend des bénéfices de Candriam, de la valeur de marché du poste, de l'ensemble des compétences et des performances du collaborateur concerné (en tenant compte des objectifs spécifiques à la fonction). Elle ne repose pas sur la performance de l'unité commerciale qui est directement supervisée par le collaborateur de la fonction de contrôle interne concerné.

La performance individuelle est revue dans le cadre du processus d'évaluation de la performance, qui consiste à déterminer si les collaborateurs atteignent certains objectifs liés à leurs fonctions, indépendamment de la performance des secteurs d'activité qu'ils supervisent. Les comportements individuels sont également pris en compte lors du processus d'évaluation individuelle.

La rémunération des hauts dirigeants dans les fonctions de contrôle interne est directement supervisée par le Comité des rémunérations.

6 Identification du « personnel identifié »

Conformément aux lois et règlements applicables, Candriam identifiera ses collaborateurs qui sont qualifiés de « personnel identifié » (le « Personnel identifié »).

La liste du Personnel identifié est établie par le service des Ressources Humaines et validée par le Conseil d'administration, après avis du Comité des rémunérations. Les critères utilisés par Candriam pour déterminer si les collaborateurs font partie du Personnel identifié sont les suivants :

(i) le collaborateur est membre d'un organe directeur de Candriam ;
(ii) le collaborateur est un cadre supérieur qui exerce effectivement les activités de Candriam ;

(iii) le collaborateur exerce une fonction de contrôle, y compris la gestion des risques, la conformité et l'audit interne ;

(iv) le collaborateur est en charge de la gestion du portefeuille, de l'administration, du marketing, des ressources humaines ;

(v) le collaborateur est un « preneur de risque », notamment :

(a) les collaborateurs (tels que le vendeur, les traders et les bureaux de négociation spécifiques) capables de conclure des contrats ou des positions qui affectent considérablement les positions de Candriam ou les fonds qu'elle gère ;

(b) les collaborateurs dont les activités sont susceptibles d'avoir un impact significatif sur les résultats de Candriam et/ou sur son bilan et/ou sur la performance des fonds qu'elle gère ;

(c) les collaborateurs dont la rémunération les intègre dans la même tranche de rémunération que les catégories ci-dessus, et qui ont un impact significatif sur Candriam ou les fonds qu'elle gère.

Un collaborateur qui relève de l'une des catégories ci-dessus ne serait pas considéré comme faisant partie du Personnel identifié s'il est démontré que ses activités professionnelles n'ont pas d'impact significatif sur les profils de risque de Candriam et sur les fonds qu'il gère.

La rémunération du Personnel identifié est conforme aux lois et règlements applicables en matière de politiques de rémunération dans le secteur financier. Le contenu de la présente Politique de rémunération a été rédigé en conséquence.

7 Gouvernance

Il incombe au Conseil d'administration de Candriam d'adopter, d'examiner et de mettre en œuvre périodiquement les principes généraux de la Politique de rémunération de Candriam. Au moins une fois par an, la mise en œuvre de la Politique de rémunération de Candriam fait l'objet d'un examen interne central et indépendant.

Candriam a mis en place un Comité des rémunérations. Il est composé d'administrateurs non exécutifs qui peuvent émettre un jugement compétent et indépendant sur les politiques et pratiques de rémunération et les incitations créées pour gérer les risques. Les membres du Comité des rémunérations ne sont pas rémunérés par Candriam.

Le Comité des rémunérations se réunit à intervalles réguliers pour examiner la mise en œuvre de la politique de rémunération de Candriam. Plus particulièrement, le Comité des rémunérations examine la rémunération des collaborateurs et veille à une application cohérente et équitable de la politique de rémunération au sein de Candriam ainsi qu'au respect des règles réglementaires applicables et des recommandations en matière de rémunération. Lors de la préparation des décisions relatives à la rémunération, le Comité des rémunérations tient compte des intérêts à long terme des actionnaires, des investisseurs et des autres parties prenantes de Candriam et de l'intérêt public.

8 Délégation

Conformément aux lignes directrices de l'AEMF sur les politiques de rémunération saines en vertu de la Directive OPCVM et de la Directive AIFM, Candriam, afin de garantir que les règles de rémunération ne soient pas contournées, s'engage à ce qu'en cas de délégation de fonctions de gestion d'investissement/de portefeuille (y compris la gestion des risques), elle veille à ce que :

- les entités auxquelles des activités de gestion d'investissement ont été déléguées soient soumises à des exigences réglementaires en matière de rémunération aussi efficaces que celles applicables en vertu des présentes lignes directrices ; ou
- des dispositions contractuelles appropriées soient mises en place avec les entités auxquelles les activités de gestion d'investissement ont été déléguées.

9 Dispositions finales

La Politique entre en vigueur avec effet immédiat et fait l'objet d'un examen régulier et, si l'examen l'indique, d'une mise à jour ultérieure.