



Candriam – Déclaration de Politique de Rémunération (janvier 2021)

**approuvée par le conseil d'administration de
Candriam le 5 décembre 2014**

**Dernières modifications approuvées par le Comité
des Rémunérations de Candriam en date du 29
janvier 2021**

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.	Équilibre des rémunérations	4
2.4.	Primes garanties	4
2.5.	Indemnités de licenciement	4
2.6.	Politique en matière de retraites	4
2.7.	Stratégies d'investissement personnelles	4
3.	Processus d'évaluation de la performance	5
4.	Présentation générale du système de rémunération	5
4.1.	Salaire de base	6
4.2.	Rémunération variable - Régime d'intéressement	6
4.2.1.	Système spécifique au Front Office (gérants de fonds et analystes)	6
4.2.2.	Système spécifique aux équipes commerciales institutionnelles	7
4.2.3.	Système spécifique aux fonctions de soutien	8
4.2.4.	Système spécifique aux membres de l'organe de direction des entités Candriam	8
4.2.5.	Système spécifique aux collaborateurs qui participent à un plan d'intéressement (RSU et/ou ESP)	8
4.2.6.	Rémunération variable différée au-dessus d'un certain seuil	8
4.3.	Avantages sociaux	11
5.	Règles spéciales pour les fonctions de contrôle interne	11
6.	Identification des « collaborateurs identifiés »	12
7.	Gouvernance	13
8.	Délégation	13



1. Introduction

La présente déclaration sur la politique de rémunération s'applique aux rémunérations versées par Candriam Luxembourg, Candriam Belgium, Candriam France et Candriam Switzerland (chacune de ces sociétés constituant une « **entité Candriam** », collectivement dénommées « **Candriam** »)¹.

Elle tient compte de la stratégie d'entreprise, des objectifs et de la tolérance au risque de Candriam, ainsi que des intérêts à long terme des clients, des actionnaires et des collaborateurs de l'entreprise. Elle vise également à promouvoir une gestion des risques saine et efficace, ainsi qu'une conduite conforme au profil de risque, à la stratégie, aux objectifs et aux valeurs des fonds et des mandats de gestion discrétionnaire gérés par Candriam.

Les collaborateurs de Candriam représentent le principal atout de l'entreprise. L'objectif de Candriam est de pratiquer une **politique de rémunération** adaptée qui est liée à la réalisation d'une combinaison d'objectifs individuels, d'équipe et d'entreprise. Elle doit également être compétitive par rapport aux autres entreprises du secteur afin d'attirer, de motiver et de retenir les talents tout en veillant à ce que les rémunérations restent compatibles avec un développement viable de l'entreprise.

La rémunération globale est **revue chaque année** après une évaluation individuelle de chaque collaborateur. 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 principal de Candriam consiste à fournir à ses clients des performances d'investissement à long terme. Le comité des rémunérations veille à ce que la philosophie de rémunération de Candriam soutienne sa stratégie commerciale et, le cas échéant, la stratégie des fonds gérés.

La politique de rémunération de Candriam vise à

- (i) attirer et retenir les meilleures compétences et les meilleurs talents en offrant une rémunération totale compétitive et différenciée en fonction de la performance de chacun ;
- (ii) favoriser l'implication des collaborateurs en les récompensant de manière équitable et cohérente entre les différentes activités, les différentes équipes et les différentes personnes et
- (iii) renforcer son leadership en récompensant des performances liées à la fois aux résultats et au comportement.

2.2. Gestion des risques et tolérance au risque

En tant que gestionnaire d'actifs responsable, Candriam reconnaît l'importance de promouvoir une gestion des risques saine et efficace, y compris en ce qui concerne les risques de durabilité, dans la gestion des fonds et autres portefeuilles d'investissement. Pour éviter une prise de risque excessive, Candriam a élaboré des politiques qui visent à promouvoir un comportement responsable qui tienne dûment compte des impacts en matière de durabilité de la part des collaborateurs de l'entreprise.

La structure de rémunération de Candriam est liée à une performance ajustée au risque.

Candriam s'efforce à ce titre de mettre en place un cadre de rémunération approprié en veillant à ce que les collaborateurs ne soient pas incités à prendre des risques inappropriés et/ou excessifs par rapport au profil de risque de Candriam et, le cas échéant, des fonds et des mandats de gestion discrétionnaire gérés par l'entreprise, y compris en matière de durabilité. Dans le cas de fonds ou

¹ En cas de conflit entre les termes du contrat de travail d'un collaborateur et la présente déclaration sur la politique de rémunération, le contrat de travail concerné prévaut.



mandats qui tiennent compte des impacts de durabilité, Candriam veille en outre à ce que ceux-ci soient dûment pris en compte par les collaborateurs concernés.

Le montant de chaque prime peut être ajusté par Candriam de façon discrétionnaire. En particulier, le montant total des primes à distribuer (« Bonus Pool ») peut être ajusté en fonction de certains facteurs de risque et de conformité qui sont définis et surveillés par les fonctions de contrôle interne de Candriam. Le versement des primes au niveau individuel est également soumis à la discrétion de Candriam. Ce pouvoir discrétionnaire permet notamment de prendre en compte les aspects liés au risque et à la conformité à tous les niveaux hiérarchiques concernés.

2.3. Équilibre des rémunérations

Les composantes fixes et variables de la rémunération totale versée par Candriam à ses collaborateurs sont correctement équilibrées et la partie fixe est suffisamment élevée pour permettre l'application d'une politique entièrement flexible sur la partie variable, avec notamment la possibilité de ne verser aucune composante variable.

Candriam opère une distinction claire entre les critères utilisés pour déterminer la partie fixe et la partie variable de la rémunération. La rémunération fixe de base reflète principalement l'expérience professionnelle applicable et le niveau de responsabilité du collaborateur au sein de l'organisation. La rémunération variable reflète principalement son niveau de performance, et notamment ses résultats au-delà de ce qui est requis par sa description de poste.

2.4. Primes garanties

Les rémunérations variables garanties ne sont pas autorisées, sauf dans le cas d'une rémunération exceptionnelle liée à l'embauche d'un nouveau collaborateur qui se limite à la première année d'emploi de celui-ci et qui est versée à une date à laquelle Candriam dispose d'une base de capital saine et solide.

2.5. Indemnités de licenciement

Les versements effectués dans le cadre de la fin d'un contrat de travail doivent refléter les performances réalisées au fil du temps et être fixés de manière à ne pas récompenser l'échec.

2.6. Politique en matière de retraites

Candriam veillera à ce que sa politique en matière de retraites soit conforme à la stratégie, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts à long terme de l'entreprise et, le cas échéant, des fonds gérés par celle-ci. La politique de retraite actuelle de Candriam ne prévoit pas le versement de prestations de retraite discrétionnaires, y compris pour les collaborateurs qui quittent Candriam.

2.7. Stratégies d'investissement personnelles

Les collaborateurs de Candriam ne sont pas autorisés à mettre en place des stratégies de couverture personnelles ou d'autres arrangements qui pourraient compromettre les effets d'alignement des risques intégrés à la politique de rémunération de l'entreprise.

Candriam ne versera pas de rémunération variable par le biais de véhicules ou de méthodes qui facilitent le contournement des exigences de la présente politique et des lois applicables (et n'encouragera pas/n'acceptera pas de tels versements).



3. Processus d'évaluation de la performance

La direction des ressources humaines (DRH) de Candriam gère le processus annuel d'évaluation de la performance des collaborateurs sur la base d'indicateurs qualitatifs et quantitatifs, comprenant notamment la réalisation d'objectifs préétablis et les compétences professionnelles et personnelles de chacun.

Le montant total de la rémunération dépend de l'évaluation de la performance du collaborateur, de celle de son unité d'exploitation et des résultats globaux de Candriam. Dans le cadre de l'évaluation de la performance individuelle, Candriam tiendra compte de critères financiers et non financiers.

Si nécessaire, Candriam inscrira l'évaluation de la performance dans un cadre pluriannuel adapté au cycle de vie des fonds qu'elle gère afin de garantir, le cas échéant, que le processus d'évaluation de la performance soit fondé sur des résultats à plus long terme.

L'évaluation qualitative de la performance repose sur différents facteurs comprenant la gestion des risques, y compris les risques de durabilité, la prise en compte des impacts de durabilité, la gouvernance et la conformité, le travail d'équipe, le leadership des personnes, leur développement personnel et l'alignement sur les objectifs et les valeurs de Candriam.

Pour les gérants de fonds et les analystes, la performance des fonds, ainsi que les facteurs sous-jacents qui influencent la performance des fonds, tels que le contexte de marché et la gestion des risques, y compris des risques de durabilité, l'attitude envers les clients, la position concurrentielle du fonds et l'évolution des actifs sous gestion, constituent des facteurs clés de l'évaluation.

Pour les équipes commerciales, la collecte nette ainsi que les facteurs sous-jacents qui influencent la performance commerciale, tels que le contexte de marché, la capacité à conserver les actifs existants, la gestion des équipes et le leadership, constituent des facteurs clés de l'évaluation.

4. Présentation générale du système de rémunération

Les rémunérations se composent actuellement d'un salaire de base, d'avantages sociaux et d'une prime de performance annuelle.

Front Office		Commerciaux	Fonctions de soutien	Membres du comité exécutif	Contrôle interne
sans comm. de performance	avec comm. de performance				
Salaire de base	Salaire de base	Salaire de base	Salaire de base	Salaire de base	Salaire de base
Avantages sociaux liés à la localisation, à la fonction et à la performance					
Bonus Pool	Bonus Pool	Bonus Pool	Bonus Pool	Bonus Pool	Bonus Pool
Évaluation quantitative + qualitative basée sur la performance	Évaluation quantitative + qualitative basée sur la performance	Évaluation quantitative + qualitative basée sur la rentabilité NNC	Évaluation qualitative	Évaluation qualitative	Évaluation qualitative



4.1. Salaire de base

Le salaire de base est **revu chaque année** après une évaluation individuelle de chaque collaborateur. Il tient compte des résultats de l'évaluation du collaborateur et de l'évolution du marché de l'emploi.

En plus de ces augmentations individuelles, certaines règles spécifiques liées au système légal/contractuel de chaque pays doivent être respectées.

4.2. Rémunération variable - Régime d'intéressement

Tous les collaborateurs de Candriam peuvent bénéficier d'une rémunération variable annuelle liée aux résultats de Candriam, à la performance de l'équipe, à la performance individuelle qualitative et quantitative et à la contribution globale du collaborateur au succès de l'entreprise. Certains des principes suivis peuvent varier selon la division d'activité du collaborateur, son niveau de responsabilité, son niveau de rémunération et le pays dans lequel il/elle travaille.

Les collaborateurs de Candriam peuvent également participer, à la discrétion du Comité des rémunérations, à l'un des régimes d'intéressement suivants :

- le régime d'unités d'actions restreintes (RSU : Restricted Stock Units) ;
- le plan d'actionnariat salarié éligible (ESP : Employee Share Plan) (ci-après dénommés les « **régimes d'intéressement** »).

Toute rémunération variable décrite au présent chapitre est soumise aux principes généraux énoncés au chapitre 2 (notamment l'interdiction des primes garanties spécifiée au paragraphe 2.4) et au processus d'évaluation décrit au chapitre 3.

4.2.1. Système spécifique au Front Office (gérants de fonds et analystes)

L'intéressement des gérants de fonds et des analystes est déterminé sur la base des deux éléments suivants:

- **Évaluation quantitative reposant notamment sur les facteurs suivants:**
 - Performance relative des fonds et des mandats de gestion discrétionnaire de portefeuille par rapport aux indices de référence
 - Montant total des commissions de performance, le cas échéant
 - Performances financières et non financières des fonds et manière dont ces performances sont obtenues
 - Identification de l'alpha, à savoir évaluation de l'incidence potentielle du marché (bêta) et de celle du gestionnaire (alpha, y compris l'alpha durable le cas échéant)
 - Position concurrentielle du fonds
 - Actif gérés et capacité de collecte de fonds pour la stratégie ...
- **Évaluation qualitative reposant notamment sur les facteurs suivants :**
 - Respect de l'ensemble des procédures opérationnelles, de conformité et de gestion des risques applicables (y compris la prise en compte appropriée des risques et des impacts de durabilité conformément aux politiques de Candriam)
 - Cohérence et alignement avec la stratégie de Candriam
 - Qualité du processus et de la stratégie d'investissement et de la documentation
 - Implication dans le travail d'équipe,



- Attitude envers les clients

Les systèmes détaillés dépendent des fonds et des mandats de gestion discrétionnaire gérés (y compris la manière dont ils tiennent compte des risques et des impacts liés à la durabilité).

Pour les gérants de fonds qui gèrent des fonds et/ou des mandats de gestion discrétionnaire avec commissions de performance, le bonus pool est **notamment lié aux commissions de performance nettes** selon le système suivant :

- Une partie **quantitative de 10 % net** (jusqu'à 15 % dans certains cas) des commissions de performance (contribution employeurs en sus).
- Une partie **qualitative de 0 à 10 % net** (jusqu'à 15 % dans certains cas) des commissions de performance (contribution employeurs en sus)..

Sous réserve du principe général de rémunération équilibrée (voir paragraphe 2.3 ci-dessus), la rémunération variable liée aux commissions de performance n'est pas plafonnée (pratique du secteur).

Le bonus pool est ensuite réparti de manière discrétionnaire entre les membres de l'équipe en fonction de leur évaluation.

Des primes discrétionnaires liées aux évaluations qualitatives peuvent également être ajoutées.

Pour les gérants de fonds qui gèrent des fonds et/ou des mandats de gestion discrétionnaire sans commissions de performance, le bonus pool dépend d'une combinaison d'indicateurs qualitatifs et quantitatifs.

Il est calculé sur la base des actifs sous gestion, des revenus (commissions de gestion), du classement sur la base de la performance ajustée au risque sur 3 ans et du classement sur la base de la performance sur 1 an. Le bonus pool indicatif est ajusté sur la base des indicateurs qualitatifs ci-dessus.

Il est ensuite réparti de manière discrétionnaire entre les membres de l'équipe en fonction de leur évaluation. Celle-ci repose sur des critères quantitatifs et qualitatifs équilibrés qui tiennent compte des éléments suivants :

- Contribution aux résultats (performances & collecte)
- Respect de l'ensemble des procédures opérationnelles, de conformité et de gestion des risques applicables
- Cohérence et alignement avec la stratégie de Candriam
- Implication dans le travail d'équipe
- Approche orientée vers le client et représentation de Candriam à l'extérieur

Des primes discrétionnaires liées aux évaluations qualitatives peuvent également être ajoutées.

4.2.2. Système spécifique aux équipes commerciales institutionnelles

L'intéressement alloué aux équipes commerciales en charge des clients institutionnels dépend notamment de la rentabilité de la collecte nette (NNC : Net New Cash) qu'elles ont réalisée au cours de l'année, selon le système suivant :

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

Le montant est réparti entre les membres de l'équipe sur la base notamment des critères suivants :



Attitude professionnelle, à l'égard des clients, respect de l'ensemble des procédures opérationnelles, de conformité et de gestion des risques applicables, participation au travail d'équipe, assistance aux revenus générés dans le reste de l'entreprise et autres formes de contribution à la réputation et au succès de l'entreprise, cohérence et alignement avec la stratégie de Candriam.

4.2.3. Système spécifique aux fonctions de soutien

Le bonus pool allouable aux équipes de soutien est déterminé de **manière discrétionnaire** selon une approche descendante (« top down »).

Il est ensuite réparti de façon discrétionnaire entre les collaborateurs des fonctions de soutien sur la base de leur évaluation individuelle ainsi que de celle de leur équipe et de leur division et de l'équipe en fonction des critères suivants : indicateurs clés de performance (KPI) et budget, efficacité et coûts, orientation client et réalisations individuelles.

4.2.4. Système spécifique aux membres de l'organe de direction des entités Candriam

Le bonus pool allouable aux membres de l'organe de direction des entités Candriam est déterminé de **manière discrétionnaire** selon une approche descendante (« top down »).

Il est ensuite réparti de façon discrétionnaire entre les membres de l'organe de direction des entités de Candriam en fonction de leur contribution à la rentabilité et aux performances de Candriam, conformément aux principes généraux énoncés au chapitre 2 ci-dessus.

Le conseil d'administration de l'entité Candriam concernée approuve les propositions de primes et d'augmentations de salaire formulées par le comité des rémunérations pour les membres de cet organe de direction.

4.2.5. Système spécifique aux collaborateurs qui participent à un plan d'intéressement (RSU et/ou ESP)

La participation à ces plans d'intéressement dépendra de l'évaluation de la performance des collaborateurs concernés sur la base des critères énoncés aux alinéas 4.2.1 à 4.2.4.

Les collaborateurs autorisés à participer à un plan d'intéressement peuvent recevoir des unités d'actions restreintes ou des actions ordinaires de catégorie B entièrement libérées de Candriam Luxembourg.

Les actions seront soumises à des restrictions de vente et Candriam peut exiger que les collaborateurs concernés vendent leurs actions à un prix prévu par les règles du plan d'intéressement correspondant lorsqu'ils quittent leur emploi. Les unités d'actions restreintes deviennent caduques lorsque les collaborateurs quittent leur emploi.

Les versements effectués au titre des plans d'intéressement seront soumis à des clauses appropriées en matière de malus et/ou de récupération.

4.2.6. Rémunération variable différée au-dessus d'un certain seuil

Les règles énoncées ci-dessous ne s'appliquent pas si la rémunération variable d'un collaborateur pour une année donnée est inférieure au plus élevé des deux montants suivants : (i) 100 000 € ou 30 % de la rémunération fixe du collaborateur pour l'année en question.



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

- Toutes les primes qui dépassent les seuils ci-dessus seront partiellement différées ;
- 50 % du montant total est versé en espèces, au plus tard en mars suivant l'année de référence (40 % pour les hauts revenus) ;
- 50 % du montant total est différé sur une période de 3 ans (60 % pour les hauts revenus).

La partie différée de la prime (50 % de la rémunération variable totale) sera en principe répartie de manière égale sur les trois années suivantes : 16,66 % de la rémunération variable totale la deuxième année, 16,66 % la troisième année et 16,66 % la quatrième année.

Pour les années 2 et 3, la prime en espèces est indexée sur un panier de fonds comme indiqué ci-dessous (fonds fantômes).

Pour l'année 4, le montant différé est payé en partie ou en totalité en actions Candriam. Ces actions ont une période d'acquisition de 3 ans (plan ESP).

S'il existe suffisamment d'actions disponibles, la partie payée en actions représentera au maximum 16,66 % du montant total de la rémunération variable. Si le pourcentage d'actions est inférieur à 16,66 %, la différence entre ce chiffre et le pourcentage d'actions Candriam sera versée en espèces indexées sur un panier de fonds (fonds fantômes).

	Année 1 Rémunération variable	Année 2 Rémunération variable	Année 3 Rémunération variable	Année 4 Rémunération variable	
Pourcentage de la rémunération*	50% (40% pour les hauts revenus)	16.66 % (20% % pour les hauts revenus)	16.66% (20% % pour les hauts revenus)	0 à 16.66% (0 à 20% pour les hauts revenus)	0 à 16.66 % (0 à 20% pour les hauts revenus)
Instrument	Espèces	Espèces indexées sur la performance entre l'année 1 et la date d'acquisition correspondante.	Espèces indexées sur la performance entre l'année 1 et la date d'acquisition correspondante.	Espèces indexées sur la performance entre l'année 1 et la date d'acquisition correspondante.	Actions de catégories B de Candriam
Conditions d'acquisition	N/A	Acquisition à la première date anniversaire de l'octroi de la rémunération variable de l'année 1	Acquisition à la deuxième date anniversaire de l'octroi de la rémunération variable de l'année 1	Acquisition à la troisième date anniversaire de l'octroi de la rémunération variable de l'année 1	Acquisition à la troisième date anniversaire de l'octroi de la rémunération variable de l'année 1
Conditions de conservation	Aucune	Aucune	Aucune	Aucune	Oui
Ajustement après allocation	Aucune	Oui	Oui	Oui	Oui

* Ces pourcentages peuvent être différents pour les membres de l'organe de direction des entités Candriam - voir les considérations spécifiques ci-dessous.



Autres considérations spécifiques aux membres de l'organe de direction des entités Candriam :

La partie de la rémunération différée payée en actions Candriam peut, le cas échéant, être plus élevée pour les membres de l'organe de direction des entités Candriam selon le nombre total d'actions disponibles dans le cadre du plan ESP.

S'il existe suffisamment d'actions disponibles, la partie payée en actions représentera au maximum 33,33 % du montant total de la rémunération variable et sera versée quatre ans plus tard.

Si le pourcentage d'actions disponibles est inférieur à 33,33 % de la rémunération variable totale, la partie en actions sera versée quatre ans plus tard et la différence entre 33,33 % et le pourcentage d'actions Candriam sera versée la troisième année en espèces indexées sur un panier de fonds (fonds fantômes) jusqu'à 16,66 % et la partie restante l'année suivante (année 4) le cas échéant.

	Année 1 Rémunération variable	Année 2 Rémunération variable	Année 3 Rémunération variable	Année 4 Rémunération variable	
Pourcentage de la rémunération *	50% (40% pour les hauts revenus)	16.66 % (20% % pour les hauts revenus)	16.66% (20% % pour les hauts revenus)	0 à 16.66% (0 à 20% pour les hauts revenus)	0 à 16.66 % (0 à 20% pour les hauts revenus)
Instrument	Espèces	Espèces indexées sur la performance entre l'année 1 et la date d'acquisition correspondante.	Espèces indexées sur la performance entre l'année 1 et la date d'acquisition correspondante.	Espèces indexées sur la performance entre l'année 1 et la date d'acquisition correspondante.	Actions de catégories B de Candriam
Conditions d'acquisition	N/A	Acquisition à la première date anniversaire de l'octroi de la rémunération variable de l'année 1	Acquisition à la deuxième date anniversaire de l'octroi de la rémunération variable de l'année 1	Acquisition à la troisième date anniversaire de l'octroi de la rémunération variable de l'année 1	Acquisition à la troisième date anniversaire de l'octroi de la rémunération variable de l'année 1
Conditions de conservation	Aucune	Aucune	Aucune	Aucune	Oui
Ajustement après allocation	Aucune	Oui	Oui	Oui	Oui

Autres considérations spécifiques aux gérants de fonds :

Les gérants de fonds pourront indexer la partie différée de leur prime sur l'une des options suivantes :

- indexation de 100 % sur l'un des fonds qu'ils gèrent
- indexation de 50 % sur l'un des fonds qu'ils gèrent et indexation de 50 % sur le panier de fonds
- indexation de 100% sur le panier de fonds.



Principes pour le panier de fonds :

La composition du panier de fonds est revue chaque année par l'organe de direction des entités Candriam. Elle reste inchangée pendant l'année, mais peut être adaptée en cas de lancement ou de clôture d'un fonds.

La valorisation du panier de fonds est effectuée par l'équipe « Finance » et repose sur la performance brute des fonds.

Le panier de fonds est un « panier fantôme » (uniquement à des fins d'indexation, sans investissement effectif dans les fonds par les collaborateurs).

Les rémunérations variables des années 2, 3 et 4 seront acquises sous réserve de la situation financière de Candriam et de la performance du collaborateur concerné. Les versements peuvent être

considérablement réduits, voire ramenés à zéro, en cas de résultats financiers médiocres ou négatifs de Candriam, en tenant compte notamment de la rémunération en vigueur et de la réduction des sommes versées au titre des montants précédemment gagnés, dans le cadre notamment de clauses de malus ou de récupération.

4.3. Avantages sociaux

Selon l'implantation et le poste, certains avantages fixes peuvent également être accordés aux collaborateurs. Candriam n'accorde pas d'avantages variables à ses collaborateurs.

Ces avantages fixes comprennent par exemple les primes d'ancienneté (en fonction de l'ancienneté), les véhicules de fonction, les primes pour événements familiaux, les régimes de retraite, les accords d'intéressement et de participation de droit français², les tickets restaurant, la participation aux frais de transport, l'assurance maladie ou l'assurance décès.

Ces avantages varient en fonction des exigences légales de chaque pays et peuvent être révisés/modifiés de temps à autre par l'entité Candriam concernée.

5. Règles spéciales pour les fonctions de contrôle interne

Les fonctions de contrôle interne de Candriam (audit interne, gestion des risques et conformité) exercent leur activité de façon indépendante des autres divisions d'activité de l'entreprise qu'elles supervisent.

La rémunération incitative du personnel des fonctions de contrôle interne doit être suffisante pour attirer et retenir des collaborateurs qualifiés et expérimentés et pour éviter les conflits d'intérêts. La rémunération incitative est déterminée par les résultats de Candriam, la valeur de marché de la fonction, les compétences du collaborateur concerné et sa performance (sur la base des objectifs spécifiques de la fonction). Elle ne dépend pas de la performance de la division d'activité placée sous la supervision du collaborateur en question.

Les performances individuelles font l'objet d'un processus d'évaluation de la performance qui vise notamment à déterminer si les collaborateurs ont réalisé certains objectifs liés à leurs fonctions, indépendamment des résultats des divisions d'activité qu'ils supervisent. Les comportements individuels sont également pris en compte dans le processus d'évaluation individuelle.

² Ces accords, en vertu desquels les collaborateurs bénéficient collectivement des [résultats ou performances] de Candriam France, ne constituent pas une rémunération variable, car ils relèvent d'une politique générale, non discrétionnaire, à l'échelle de Candriam France et ne constituent pas une incitation à prendre des risques



La rémunération des dirigeants des fonctions de contrôle interne est directement supervisée par le comité des rémunérations.

6. Identification des « collaborateurs identifiés »

Conformément aux lois et réglementations applicables, chaque entité de Candriam doit identifier les membres de son personnel qui doivent être considérés comme des « collaborateurs identifiés » (les « **collaborateurs identifiés** »).

Cette décision est prise par la DRH et, pour les dirigeants de Candriam, par le conseil d'administration de l'entité Candriam concernée. Les critères utilisés par Candriam pour cette détermination sont les suivants :

- (i) le collaborateur fait partie d'un organe de direction d'une entité Candriam ;
- (ii) le collaborateur est un cadre supérieur qui dirige effectivement les activités d'une entité Candriam ;
- (iii) le collaborateur exerce une fonction de contrôle (notamment : gestion des risques, conformité et audit interne) ;
- (iv) le collaborateur est un « preneur de risque », ce qui inclut :
 - (a) les collaborateurs susceptibles de conclure des contrats ou de prendre des positions qui affectent de manière significative les positions de Candriam ou d'es fonds gérés par l'entreprise (fonctions commerciales, traders individuels et trading desk spécifiques, par exemple) ;
 - (b) les collaborateurs dont les activités pourraient avoir un impact potentiel significatif sur les résultats de Candriam et/ou sur son bilan et/ou sur la performance des fonds gérés par l'entreprise.
 - (c) les collaborateurs dont la rémunération les place dans la même tranche de rémunération que les catégories ci-dessus, et qui ont un impact significatif sur Candriam ou les fonds gérés par l'entreprise

S'il est démontré que l'activité professionnelle d'un collaborateur relevant des catégories ci-dessus n'a pas d'impact significatif sur les profils de risque de Candriam et les fonds gérés par l'entreprise, ce collaborateur ne serait pas considéré comme un collaborateur identifié.

La rémunération des collaborateurs identifiés doit être conforme aux lois et règlements régissant les politiques de rémunération du secteur financier. Le contenu de la présente déclaration sur la politique de rémunération (notamment le paragraphe 4.2.6 relatif aux versements différés) a été rédigé en conséquence.



7. Gouvernance

Le conseil d'administration de chaque entité Candriam a pour responsabilité d'adopter, d'examiner périodiquement et de mettre en œuvre les principes généraux de la politique de rémunération de Candriam. La mise en œuvre de cette politique fait l'objet d'un examen interne central et indépendant au moins une fois par an.

Candriam a mis en place un comité des rémunérations au niveau groupe pour les trois entités Candriam. Ce comité se compose d'administrateurs non exécutifs capables de porter un jugement compétent et indépendant sur les politiques et les pratiques de rémunération et les incitations mises en place pour la gestion des risques. Les membres du comité des rémunérations ne sont pas rémunérés par Candriam.

Le comité des rémunérations se réunit périodiquement pour examiner la mise en œuvre de la politique de rémunération de Candriam. En particulier, le comité des rémunérations examine la rémunération des collaborateurs et vérifie que la politique de rémunération de Candriam s'applique de manière uniforme et équitable au sein de l'entreprise. Il veille également au respect des règles réglementaires et des recommandations applicables en matière de rémunération. Lors de la préparation des décisions relatives aux rémunérations, le comité des rémunérations tient compte des intérêts à long terme des actionnaires, des investisseurs et des autres parties prenantes de Candriam ainsi que de l'intérêt public.

8. Délégation

Conformément aux lignes directrices de l'AEMF sur les politiques de rémunération dans le cadre de la directive « OPCVM » relative à certains organismes de placement collectif en valeurs mobilières et de la directive « AIFM » relative aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs, et pour s'assurer que les règles de rémunération ne sont pas contournées, Candriam s'engage, en cas de délégation de fonctions d'investissement ou de gestion de portefeuille (et notamment de gestion des risques), à s'assurer que :

- les entités auxquelles les activités de gestion des investissements sont déléguées sont soumises à des exigences réglementaires en matière de rémunération qui ont le même effet que celles qui s'appliquent au titre de ces lignes directrices ;
- des accords contractuels appropriés sont mis en place avec les entités auxquelles les activités de gestion des investissements sont déléguées.

