

ARVESTAR

Asset Management

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

Arvestar Asset Management
Rue Guimard 19, 1040 Bruxelles

TABLE DES MATIÈRES

1.	INTRODUCTION.....	4
1.1	<i>Arvestar Asset Management NV.....</i>	<i>4</i>
1.2	<i>Champ d'application.....</i>	<i>4</i>
1.3	<i>Cadre légal et objectif.....</i>	<i>4</i>
1.4	<i>Objectif de la Politique de rémunération.....</i>	<i>5</i>
1.5	<i>Particularités.....</i>	<i>5</i>
1.6	<i>Rapport aux autres règles relatives à la rémunération et au suivi des prestations.....</i>	<i>6</i>
1.7	<i>Définitions.....</i>	<i>6</i>
2.	PRINCIPES GÉNÉRAUX DE LA RÉMUNÉRATION.....	6
3.	PRINCIPES RELATIFS AU SUIVI DES PRESTATIONS.....	7
3.1	<i>Principes relatifs au suivi des prestations pour tous les Collaborateurs:.....</i>	<i>7</i>
3.2	<i>Principes relatifs au suivi des prestations applicables aux Fonctions de contrôle;.....</i>	<i>8</i>
4.	GOVERNANCE DE LA RÉMUNÉRATION.....	9
4.1	<i>Généralités.....</i>	<i>9</i>
4.2	<i>Comité de direction de la Société.....</i>	<i>9</i>
4.3	<i>Comité de rémunération.....</i>	<i>9</i>
4.4	<i>Fonctions de contrôle.....</i>	<i>10</i>
5.	PRIORITÉ À D'AUTRES RÈGLEMENTS, À UNE AUTRE POLITIQUE OU À D'AUTRES DIRECTIVES INTERNES.....	11
6.	DIVERS.....	11

ARVESTAR

7.	ENTRÉE EN VIGUEUR.....	11
----	------------------------	----

1. INTRODUCTION

1.1 *Arvestar Asset Management NV*

Arvestar Asset Management NV (la « **Société** ») est une joint venture entre Argenta Asset Management SA (« **AAM** ») et Degroof Petercam Asset Management NV/SA (« **DPAM** »).

La Société est une société de gestion d'organismes de placement collectif alternatifs (« **OPCA** ») et d'organismes de placement collectif qui remplissent les conditions de la Directive 2009/65/CE (« **OPCVM** ») de droit belge qui exerce en Belgique les activités suivantes:

- fonctions de gestion pour des OPCA, telles que définies à l'article 3, 41° de la loi belge du 19 avril 2014 relative aux organismes de placement collectif alternatifs (ci-après « **Loi OPCA** »);
- fonctions de gestion pour des OPCVM, telles que définies à l'article 3, 22° de la loi belge du 3 août 2012 relative aux organismes de placement collectif qui remplissent les conditions de la Directive 2009/65/CE et aux organismes de placement en créances (ci-après « **Loi OPCVM** »).

La Société a délégué à DPAM la gestion intellectuelle des OPC(A) qu'elle gère et n'exécute dès lors pas elle-même d'opérations relatives aux OPC(A) qu'elle gère.

La Société a délégué la négociation des titres des OPC(A) qu'elle gère à Argenta Banque d'Épargne SA (« **ASPA** »).

1.2 *Champ d'application*

La Politique de rémunération s'applique à l'ensemble des Collaborateurs de la Société, en ce compris les Collaborateurs qui exercent des Fonctions de contrôle.

Le cas échéant, une politique de rémunération spécifique à l'Identified Staff complètera la présente Politique de rémunération.

1.3 *Cadre légal et objectif*

La Politique de rémunération a été établie en application et conformément aux exigences légales en matière de politique de rémunération au sein des sociétés de gestion des OPC(A). Vu que la Société est une filiale indirecte d'une institution de crédit qui propose des services d'investissement, à savoir Argenta Banque d'Épargne SA, la

politique de rémunération tient compte également de certaines réglementations applicables à sa société mère.

Par ailleurs, la Politique de rémunération tient compte des éléments suivants:

- les directives, orientations et réglementations spécifiques des autorités de contrôle;et
- les directives de l'Autorité européenne des marchés financiers (« **ESMA** ») relatives à une politique de rémunération saine.

Les références légales et réglementaires sont reprises à l'Annexe 1.

1.4 Objectif de la Politique de rémunération

L'objectif de la Politique de rémunération consiste à encadrer les mécanismes de rémunération au sein de la Société en vue de favoriser une gestion des risques contrôlée et efficace. À cet égard, la Politique de rémunération n'encourage aucun risque supérieur au niveau toléré au sein de la Société et incompatible avec le profil de risque, les règles et les statuts des OPC(A) gérés par la Société, dans le respect des intérêts de ses clients. Elle favorise au contraire la réalisation des objectifs et les intérêts à long terme de la Société ainsi que l'absence de conflits d'intérêts.

1.5 Particularités

La Société fait primer la fonction de gestionnaire d'OPC(A) sur la prise de risques pour son propre compte. La Société est gérée dans une perspective de long terme en veillant à aligner les intérêts des clients, des collaborateurs et des actionnaires. Elle donne la préférence à une culture d'entreprise solide et veille à être entourée par des collaborateurs qui soutiennent cette culture et partagent sa vision à long terme.

La Société applique toujours une gestion prudente et met particulièrement l'accent sur la gestion des risques afin de préserver son fonds de commerce à long terme et d'éviter une fluctuation excessive de ses résultats annuels, ce qui est favorable à sa croissance à long terme.

Cela s'exprime de la manière suivante dans la stratégie de gestion des risques de la Société:

- application d'une politique de rémunération adéquate qui ne vise pas à encourager de grands risques mais, au contraire, à les décourager;
- prévention et gestion optimale et active des conflits d'intérêts;
- limitation des risques de marché et des risques de crédit dans les actions pour compte propre;

- politique de liquidité prudente;
- gestion d'actifs pour des organismes de placement collectif ayant un horizon de placement à long terme.

Il en découle que le profil de risque de la Société est faible, tenant compte de ses activités et de sa politique de gestion des risques.

1.6 Rapport aux autres règles relatives à la rémunération et au suivi des prestations

La Politique de rémunération s'applique à la rémunération ou au suivi des prestations, et remplace/complète toutes les dispositions internes, contractuelles ou réglementaires, qui iraient moins loin que les dispositions de la présente Politique de rémunération.

1.7 Définitions

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

2. PRINCIPES GÉNÉRAUX DE LA RÉMUNÉRATION

Dans le cadre de la Politique de rémunération et de tous les documents qui y sont liés, chaque Rémunération n'est constituée que de la Rémunération fixe. Aucune Rémunération variable n'est donc octroyée.

Les principes généraux de rémunération décrits ci-dessous s'appliquent à tous les Collaborateurs:

- 1) les responsables RH, délégués par Argenta Bank- en Verzekeringsgroep NV (« **Argenta BVG** ») et DPAM, et désignés par la Société, se chargent de l'harmonisation des fonctions et promeuvent le traitement homogène des paquets salariaux et des autres avantages qui sont octroyés aux membres du personnel en fonction des tâches et des responsabilités exercées.
- 2) Argenta BVG et DPAM se chargent d'élaborer une procédure annuelle d'évaluation individuelle.
- 3) Dans cette optique, la Société délègue la gestion quotidienne des ressources humaines à Argenta BVG.
- 4) Toutes les pratiques et dispositions internes en matière de rémunération ou de suivi des prestations qui s'appliquent conjointement à la Politique de rémunération:

- a) sont conformes à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et au niveau de risque qui est toléré par la Société;
 - b) soutiennent les intérêts à long terme de la Société ainsi que les intérêts des clients de la Société, en vue notamment d'éviter les conflits d'intérêts;
 - c) assurent et favorisent une gestion des risques contrôlée et efficace et soutiennent le contrôle efficace du risque ainsi que la protection d'une position financière solide et contrôlée;
 - d) respectent la réglementation européenne et belge en matière de politique de rémunération;
 - e) sont suffisamment écrites pour assurer un suivi approprié de leur application.
- 5) Chaque politique en matière de pensions s'inscrit dans la stratégie économique, les objectifs ainsi que les valeurs et les intérêts à long terme de la Société.
- 6) Nonobstant les règles légales impératives en matière de dissolution des contrats de travail, d'une collaboration indépendante et d'un mandat, les paiements liés à la dissolution d'un contrat doivent correspondre aux prestations réalisées au fil du temps et ne récompenseront pas des échecs ou des manquements.

Le principe général de rémunération suivant s'applique en outre aux Fonctions de contrôle:

- 1) le niveau de la rémunération fixe est suffisamment élevé pour pouvoir recruter et conserver des collaborateurs compétents et expérimentés.

3. PRINCIPES RELATIFS AU SUIVI DES PRESTATIONS

3.1 *Principes relatifs au suivi des prestations pour tous les Collaborateurs:*

- 1) Au début de la période de prestation, le Collaborateur et un de ses responsables hiérarchiques fixent, en concertation, plusieurs objectifs de prestation conformément à la stratégie de la Société.
- 2) Dans le droit fil de la politique interne de la Société en matière de prévention et de gestion des conflits d'intérêts, les objectifs de prestation empêchent la création de conflits d'intérêts, découlant notamment d'incitants susceptibles d'encourager les Collaborateurs à placer en premier lieu leurs propres intérêts ou les intérêts de la Société, éventuellement aux dépenses de ceux des clients.

Pour ce faire, l'ensemble des objectifs de prestation comprendra une partie importante de critères qualitatifs.

- 3) Une évaluation des prestations est effectuée à la fin de la période des prestations par un des responsables hiérarchiques. Cette évaluation se fonde sur des critères à la fois financiers et non financiers, individuels et collectifs.
- 4) La fixation des objectifs de prestation et l'évaluation des prestations sont toujours enregistrées par écrit.

3.2 Principes relatifs au suivi des prestations applicables aux Fonctions de contrôle;

- 1) Au début de la période de prestation, le Collaborateur et le responsable en charge de la Fonction de contrôle fixent, en concertation, une série d'objectifs de prestation.

Les objectifs des Fonctions de contrôle sont fixés en tenant compte des limitations suivantes:

- a) Les objectifs sont des objectifs liés à l'exercice des fonctions, et comprennent pour une grande partie des critères qualitatifs.
 - b) À aucun moment, les objectifs de prestation d'une Fonction de contrôle ne peuvent porter atteinte à son indépendance, ou donner lieu à un conflit d'intérêts, ni conduire plus concrètement à ce qu'une de ses décisions ou actions puisse influencer directement la réalisation de ses objectifs financiers.
- 2) Une évaluation des prestations est effectuée à la fin de la période des prestations par un des responsables hiérarchiques. Cette évaluation sera validée par le responsable dont la Fonction de contrôle dépend.
 - 3) La fixation des objectifs de prestation et l'évaluation des prestations sont toujours enregistrées par écrit.

Les Fonctions de contrôle Compliance & Gestion des risques examineront, sur la base de sondages aléatoires effectués par Compliance & Gestion, les objectifs de prestation individuels et ceux d'un groupe de Collaborateurs qui ont été fixés pour une année déterminée.

4. GOUVERNANCE DE LA RÉMUNÉRATION

4.1 Généralités

Les organes et fonctions suivants interviennent dans le domaine de la Politique de rémunération au sein de la Société:

- le conseil d'administration de la Société;
- le comité de direction de la Société;
- le comité de rémunération d'Argenta BVG;
- les fonctions de contrôle.

4.2 Comité de direction de la Société

Le comité de direction de la Société met en pratique la Politique de rémunération avec l'aide d'Argenta BVG.

La Politique de rémunération est une partie essentielle du mémorandum de gouvernance qui a été préparé sous la responsabilité du comité de direction et approuvé par le conseil d'administration.

Les membres du comité de direction interviennent à titre individuel pour les membres du personnel sur lesquels ils exercent la responsabilité hiérarchique au moyen de la procédure annuelle d'évaluation individuelle (Performance Management Cycle).

Le comité de direction prend des décisions individuelles relatives à la rémunération des membres du personnel qui n'exercent pas de fonction de contrôle, ne sont pas membres exécutifs du conseil d'administration et n'appartiennent pas à la catégorie « Identified Staff ».

4.3 Comité de rémunération

Le comité de rémunération d'Argenta BVG est compétent également pour l'application de la Politique de rémunération de la Société.

Le comité de rémunération:

- i. donne des avis sur les propositions de rémunération formulées par les responsables hiérarchiques dans le cadre de la procédure annuelle d'évaluation individuelle afin de s'assurer que la Politique de rémunération est appliquée de manière cohérente au sein du Groupe Argenta;

- ii. à propos de la rémunération des travailleurs, cadres et membres de la direction (à l'exception des membres du comité de direction), analyse les recommandations des responsables des départements et propose de nouveaux « paquets salariaux », en veillant à la cohérence générale et à leur conformité à la Politique de rémunération et la Politique de rémunération de l'Identified Staff et aux dispositions sectorielles en vigueur.
- iii. formule des avis et des propositions de décision au conseil d'administration concernant:
 - la Politique de rémunération au sein de la Société et toute modification qui y est apportée;
 - la Rémunération de l'Identified Staff, des Fonctions de contrôle et des membres exécutifs du conseil d'administration.

Le comité de rémunération tient compte, dans ses avis et décisions préparatoires, des propositions et recommandations des responsables des départements, des intérêts à long terme des actionnaires, investisseurs et autres parties prenantes de la Société, actionnaires, investisseurs et autres parties prenantes de la Société, ainsi que de l'intérêt public.

4.4 Fonctions de contrôle

- 1) Les collaborateurs qui exercent des fonctions de contrôle opérationnel indépendantes sont indépendants des équipes opérationnelles de la Société et disposent des prérogatives nécessaires pour assurer la bonne exécution de leurs fonctions.
- 2) Les Fonctions de contrôle et plus précisément la Gestion des risques et Compliance, collaborent étroitement avec le conseil d'administration, le comité de direction et le comité de rémunération, en vue d'assurer la bonne application de la Politique de rémunération et d'évaluer régulièrement la Politique de rémunération et la Politique de rémunération de l'Identified Staff.
- 3) Dans le cadre de cette collaboration, les Fonctions de contrôle peuvent à tout moment formuler des avis, de leur propre initiative ou à la demande des organes concernés.
- 4) Les Fonctions de contrôle collaborent également en vue de déterminer la stratégie générale de rémunération de la Société, en y intégrant la volonté de favoriser une gestion des risques efficace.

5. PRIORITÉ À D'AUTRES RÉGLEMENTS, À UNE AUTRE POLITIQUE OU À D'AUTRES DIRECTIVES INTERNES

Vu le caractère liant de la réglementation sur laquelle se fondent la Politique de rémunération et les objectifs de la Politique de rémunération, la Politique de rémunération primera d'éventuelles dispositions divergentes d'autres réglementations, politiques ou directives internes en vigueur.

6. DIVERS

- La Politique de rémunération sera évaluée régulièrement, au moins une fois par an, par le conseil d'administration en vue de s'assurer que les systèmes et les mécanismes en matière de contrôle interne et les autres règlements appliqués s'y conforment. On vérifiera également si ces principes conviennent et sont conformes respectivement à la situation de la Société et à la réglementation en vigueur.
- Cette évaluation sera effectuée sous le contrôle du conseil d'administration, avec la participation du comité de rémunération et des Fonctions de contrôle.
- Le cas échéant, des mesures appropriées urgentes seront prises pour remédier à d'éventuels manquements.
- La Politique de rémunération a été publiée. Tous les membres du personnel ont donc accès aux principes généraux qui régissent la Politique de rémunération.

7. ENTRÉE EN VIGUEUR

La Politique de rémunération entre en vigueur à la date de la constitution de la Société.

ANNEXE 1 - CADRE RÉGLEMENTAIRE

- Directive 2013/36/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 juin 2013 concernant l'accès à l'activité des établissements de crédit et la surveillance prudentielle des établissements de crédit et des entreprises d'investissement (**CRD IV**) et la transposition de cette directive dans la réglementation interne belge, à savoir la loi du 25 avril 2014 relative au statut et au contrôle des établissements de crédit;
- Directive 2011/61/UE du Parlement européen et du Conseil du 8 juin 2011 sur les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs (**AIFMD**) et la loi du 19 avril 2014 relative aux organismes de placement collectif alternatifs et à leurs gestionnaires qui transpose cette directive dans la législation belge.
- Directive 2014/91/UE du Parlement européen et du Conseil du 23 juillet 2014 modifiant la directive 2009/65/CE portant coordination des dispositions législatives, réglementaires et administratives concernant certains organismes de placement collectif en valeurs mobilières (OPCVM), pour ce qui est des fonctions de dépositaire, des politiques de rémunération et des sanctions (**UCITS V**) et la loi qui transpose cette directive dans la législation belge, à savoir la loi du 25 décembre 2016 transposant la directive 2014/91/UE et portant diverses dispositions.
- Directive 2004/39/CE du Parlement européen et du Conseil du 21 avril 2004 concernant le marché d'instruments financiers et la Directive 2006/73/CE de la Commission du 10 août 2006 portant mesures d'exécution de la directive 2004/39/CE du Parlement européen et du Conseil en ce qui concerne les exigences organisationnelles et les conditions d'exercice applicables aux entreprises d'investissement (**MiFID**) et leur mise en œuvre dans la législation belge, plus précisément la loi du 2 août 2002 relative à la surveillance du secteur financier et aux services financiers, ainsi que l'Arrêté royal du 3 juin 2007 portant les règles et modalités visant à transposer la directive concernant les marchés d'instruments financiers.
- Les directives spécifiques de la Banque Nationale de Belgique (« **BNB** ») et de la FSMA et notamment:
 - o Circulaire CBFA_2009_34 du 26 novembre 2009 – Recommandation relative à l'adoption d'une bonne politique de rémunération dans les établissements financiers;
 - o Règlement CBFA du 8 février 2011 et Circulaire CBFA_2011_05 du 14 février 2011 relative à l'adoption d'une bonne politique de rémunération (qui introduit dans la réglementation belge les directives du 10 décembre

2010 du Committee of European Banking Supervisors; « **CEBS Guidelines** »);

- Orientations FSMA_2013_19 du 4 décembre 2013 relatives à la politique et aux pratiques de rémunération (directive MiFID): mise en œuvre par la FSMA et ESMA 203/606 Orientations Politiques et pratiques de rémunération (Directive MiFID) du 3 juin 2013;
- Orientations FSMA_2014_10 du 29/09/2014 pour une bonne politique de rémunération dans le cadre d'AIFMD: mise en œuvre par la FSMA et ESMA 2013-232 Orientations du 30 janvier 2014 relatives aux politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs;
- Orientations ESMA 2016/411 du 31 mars 2016 en matière de politiques de rémunération saines sous la Directive OPCVM et AIFMD;
- Orientations ESMA 2016/575 du 14 octobre 2016 pour une bonne politique de rémunération dans le cadre de la Directive OPCVM.

ANNEXE 2 - INTERPRÉTATION – DÉFINITION

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

- **OPCA** est un organisme de placement collectif alternatif tel que défini à l'article 3, 2° de la loi OPCA.
- **Loi OPCA** est la loi du 19 avril 2014 relative aux organismes de placement collectif alternatifs et leurs gestionnaires.
- **Fonctions de contrôle** visent tout Collaborateur employé dans un des départements suivants qui exercent des fonctions de contrôle opérationnel indépendantes: Compliance, Gestion des risques en Audit Interne.
- **Autorité(s) de contrôle** signifie(nt) l'autorité/les autorités de contrôle à laquelle/auxquelles la Société est soumise selon sa législation applicable.
- **Comité de direction** est le comité de direction de la Société.
- **Allocations de pension discrétionnaires** sont des allocations de pension complémentaires qui ont été octroyées de manière discrétionnaire à un Collaborateur. Les allocations ne comprennent pas de droits acquis octroyés à un Collaborateur conformément au régime de pensions régulier et financés de manière récurrente au sein de la Société.
- **FSMA** est l'Autorité des services et marchés financiers.
- **OPCVM** est un organisme de placement collectif tel qu'il est défini à l'article 3, 1° de la Loi OPCVM.
- **Loi OPCVM** est la loi du 3 août 2012 concernant les organismes de placement collectif qui remplissent les conditions de la Directive 2009/65/CE et les organismes de placement en créances
- **Identified Staff** sont les Collaborateurs de la Société, désignés par le comité de direction pour l'application de la méthodologie de sélection et des critères déterminés par le conseil d'administration, conformément aux ESMA Guidelines 2013/232 et 2016/575.
- **Collaborateur** est chaque salarié et collaborateur indépendant, en ce compris chaque administrateur exécutif et membre d'un comité exécutif qui, en occupation principale, exerce ses activités professionnelles pour la Société.
- **Indemnité de préavis** est tout paiement lié à la résiliation anticipée d'un contrat.
- **Conseil d'administration** est le conseil d'administration de la Société.

ARVESTAR

- **Rémunération ou rémunération** est toute forme de gratifications, de paiements et d'avantages, même non financiers, qui sont octroyés directement ou indirectement, mais pour le compte de la Société, en échange de prestations de travail fournies par un Collaborateur de la Société.
- **Rémunération fixe ou rémunération fixe** est toute rémunération contractuelle qui est octroyée, indépendamment des prestations du Collaborateur. Ne sont pas considérées comme une partie de la Rémunération fixe les Indemnités de licenciement et les Rémunérations globales liées à la compensation ou au rachat de contrats d'emplois précédents.
- **Société** est Argenta Asset Management, rue Guimard 19, 1000 Bruxelles.