



Politique de rémunération des non-administrateurs d'Argenta Asset Management

Version 01/09/2024

Degré de sensibilité : à usage public

Historique des versions

23/06/2020	Politique de rémunération des non-administrateurs d'Argenta Asset Management - Version 1.0	
21/01/2021	Politique de rémunération des non-administrateurs d'Argenta Asset Management – Version 2.0 (révision sur base de la Disclosure Regulation EU 2019/2088 « SFRD »)	
27/02/2022	Modifications suite remarques audit A2022 0563 Human Ressources AAM	CA AAM 14/10/22
01/09/2024	Modifications suite au modifications de la politique de rémunération d'Argenta Groupe en 2022	CD AAM 09/2024 CA AAM 04/10/2024

Gestion des versions

Cette politique sera réexaminée au moins tous les 12 mois afin de s'assurer qu'elle :

- Est conforme à la stratégie d'Argenta ;
- Est conforme à la législation et à la réglementation les plus récentes.

Auteurs

Directrice Organisation & Talent, Veronique Michiels

CEO d'Argenta Asset Management, Gregory Ferrant

Propriétaire

Organisation & Talent

Liste de diffusion

Membres du conseil d'administration d'AAM

Abréviations utilisées et définitions

AAM	Argenta Asset Management
Argenta	Argenta Bank- en Verzekeringsgroep NV, Aspa, Aras

MOO	Enquête d'opinion auprès des collaborateurs
Croissance Saine	Le programme des ressources humaines d'Argenta
CCT	Convention collective de travail
CP	Commission paritaire
Politique d'Argenta	La politique de rémunération des non-administrateurs d'Argenta du 09/05/2023

I Sommaire de gestion

Cette politique décrit les principes mis en œuvre par Argenta afin d'offrir une rémunération durable et correcte aux collaborateurs (non-administrateurs) d'AAM au Luxembourg.

Fondée sur une vision de la gestion des ressources humaines, cette politique définit la manière dont les décisions sont prises en matière de rémunération.

Il s'agit ici de partir des principes de la « politique de rémunération d'Argenta pour les non-administrateurs » et de s'y conformer au maximum.. Cette politique s'applique intégralement aux collaborateurs d'AAM, sauf mention explicite dans la présente politique.

Comme indiqué dans la « politique de rémunération des non-administrateurs d'Argenta », la politique d'AAM repose également sur quatre principes fondamentaux essentiels : la durabilité, la conformité au marché, le pouvoir d'achat net et la transparence. L'interaction entre ces principes fondamentaux est cruciale.

Le CEO, le comité de direction et le conseil d'administration d'AAM jouent un rôle important dans la mise en œuvre de la politique de rémunération. Cette politique définit leurs rôles et responsabilités à cet égard.

Le cadre juridique et réglementaire applicable constitue le fondement de la prise de décisions de cette politique.

II Objectifs

- Définir un cadre conceptuel en matière de rémunération.
- Objectiver et soutenir les processus de décision en ce qui concerne les rémunérations.
- Définir les rôles et les responsabilités.

III Cadre juridique et réglementaire

Le cadre juridique et réglementaire luxembourgeois est d'application. Les principales sources utilisées sont :

- Article 111bis et article 111ter de la loi luxembourgeoise du 17 décembre 2010 ;
- Toutes les conventions collectives de travail applicables, y compris la CCT du secteur bancaire 2024-2026 au Luxembourg ; Même si AAM n'est pas officiellement une banque, il a été décidé d'appliquer les CCT du secteur bancaire ;
- Toute législation applicable, telle que celle portant sur le salaire minimum (salaire social minimum, SSM) ou l'indexation ;
- Disclosure Regulation (EU) 2019/2088 (« SFRD »).

Cette politique ne peut être considérée indépendamment des documents suivants :

- La « Politique de rémunération des non-administrateurs d'Argenta Belgique » ;
- La note « Identification annuelle des administrateurs et des collaborateurs d'Argenta auxquels s'appliquent des règles de gouvernance spécifiques » du 09/01/2024 (rédigé par Christine Vermylen) ;
- Les orientations 2016/575 de l'AEMF « Orientations relatives aux bonnes politiques de rémunération au titre de la directive sur les organismes de placement collectif en valeurs mobilières ».
- EBA Orientations 2021/04 sur les politiques de rémunération saines au titre de la directive 2013/36/UE
- Circulaire CSSF 23/841- ESMA Guidelines concernant certains aspects relatifs aux exigences de rémunération de la Directive MiFID II

IV Champ d'application

IV.1 Quelles sont les sociétés liées par cette politique ?

Cette politique s'applique aux collaborateurs (non-administrateurs) d'Argenta Asset Management et se limite donc au territoire luxembourgeois.

IV.2 Quels types de décisions sont concernées par cette politique ?

Cette politique doit être appliquée à toutes les décisions concernant les questions suivantes :

1. Quelles sont les composantes de la rémunération qui font partie de cette politique ?
2. Quel package salarial s'applique à quel collaborateur ?
3. Comment le package salarial d'un collaborateur individuel évolue-t-il ?
4. Quel est le budget alloué à la rémunération ?
5. Comment les rôles et les responsabilités sont-ils répartis ?

V La politique de rémunération

V.1 Vision de la gestion des ressources humaines

En bref, la « croissance saine » est la vision d'Argenta en matière de capital humain. Cette vision mise sur le développement

- d'un engagement fort

(L'engagement est l'expression du désir du collaborateur de donner le meilleur de lui-même pour contribuer de manière permanente aux objectifs et à la réussite de l'organisation.)

- et d'un statut d'ambassadeur actif

(Le statut d'ambassadeur est l'expression de la volonté du collaborateur de recommander Argenta à ses amis et à sa famille.)

Pour y parvenir, nous travaillons sur trois axes :

- un climat de feed-back et de motivation

- le bien-être

- nos valeurs (PEPS)

Cette vision, telle que décrite dans la « politique d'Argenta », s'applique intégralement à AAM.

Suite aux changements apportés à la politique de rémunération d'Argenta en 2022 et à l'adaptation de la « Politique de rémunération des non-administrateurs d'Argenta » du 30-05-2023, il a été examiné quelles modifications à la politique de rémunération d'AAM étaient nécessaires pour s'y conformer. Après approbation par le comité de direction le 16-01-2024, il en a résulté une mise en œuvre différente pour AAM sur certains points, compte tenu de la législation luxembourgeoise, de la réglementation fiscale et des usages en la matière, ainsi que de la taille limitée de l'organisation. Ces modifications ont été intégrées dans la présente politique.

V.2 Les quatre principes fondamentaux

Cette politique repose sur quatre principes fondamentaux : la durabilité, la conformité au marché, le pouvoir d'achat net et la transparence. L'interaction entre ces principes fondamentaux est cruciale.

1. La durabilité comme principe fondamental

Compte tenu de la taille réduite d'AAM et de son contexte spécifique, la politique d'AAM dans ce domaine s'écarte sensiblement de celle d'Argenta.

AAM s'efforce d'offrir à tous ses collaborateurs un package salarial conçu de manière équitable. Le **saire mensuel brut** en est une composante importante, auquel viennent s'ajouter un **treizième mois**, le **pécule de vacances** (pour les collaborateurs non soumis à la CCT), une prime de télétravail et des **chèques-repas**. Il s'agit d'une compensation pour le

travail accompli. Mais cela ne s'arrête pas là et, sur la base de choix éclairés, d'autres éléments peuvent également être intégrés à ce package.

Bien entendu, les primes, les frais de transport professionnels et les compléments d'ancienneté prévus par la législation et les CCT applicables sont également accordés aux collaborateurs d'AAM.

Dans le cadre de son fonctionnement opérationnel, AAM considère toujours que **la rémunération variable n'est pas envisageable**. À cet égard, nous tenons à souligner que ni les membres de la direction, ni les cadres, ni les collaborateurs ne perçoivent aucune rémunération variable (bonus).

Argenta et AAM veulent par ce biais éviter de prendre des décisions motivées par des considérations à court terme et qui pourraient aller à l'encontre du développement durable de l'entreprise à long terme.

Du point de vue de la durabilité, un package salarial équilibré inclut également des **assurances essentielles**.

- Argenta souhaite offrir à ses collaborateurs un « bas de laine » bien mérité lorsqu'ils prendront leur retraite, et investit à cette fin dans une excellente assurance-groupe. En tant qu'employeur bienveillant, AAM prend en charge la totalité de la cotisation. Le montant de cette cotisation est conforme au marché. L'assurance-groupe comprend également une couverture décès et une couverture invalidité professionnelle. Les collaborateurs ont la possibilité de contribuer de manière individuelle à l'assurance groupe.
- En outre, l'ensemble des collaborateurs bénéficient d'une assurance hospitalisation qui les couvre en cas de maladie, d'accident et d'accouchement et qui rembourse les frais d'hospitalisation. En tant qu'employeur bienveillant, AAM prend en charge la totalité de la cotisation.
- Les collaborateurs d'AAM bénéficient également d'une assurance accidents du travail.

Les voitures de société et les remboursements de frais forfaitaires pourront être accordés aux niveaux de fonction supérieurs (à partir de la catégorie salariale M/L4).

Outre une rémunération équitable, Argenta s'efforce également de créer un environnement de travail propice au **bien-être de ses collaborateurs**.

Parce que nous privilégions la croissance à long terme, Argenta investit également dans l'expansion d'une politique de croissance et de développement permettant aux collaborateurs de façonner leur développement professionnel et personnel grâce à diverses formes d'apprentissage. Le cycle de feed-back et d'évaluation devient un climat de feed-back et de motivation à compter de 2024. Nous nous concentrons sur l'essentiel : l'entretien sensé au cours duquel les collaborateurs, les supérieurs hiérarchiques et les équipes entrent réellement en dialogue les uns avec les autres à un moment qui leur convient le mieux. Bien entendu, nous continuons à structurer les tâches et les responsabilités, à fixer des attentes claires et à assurer le suivi des performances fournies. Nous attachons de l'importance à un climat dans lequel nous mettons davantage l'accent sur la réalisation des objectifs de l'équipe ensemble. Et nous mettons également l'accent sur le développement à long terme des collaborateurs, par le biais d'entretiens d'évolution réguliers.

En ce qui concerne les modalités de fin de collaboration, les dispositions légales du Luxembourg sont d'application pour les collaborateurs d'AAM. Aucune disposition ni accord supplémentaire n'est prévu à cet égard. Les indemnités de licenciement ne constituent en aucun cas une rémunération disproportionnée, mais représentent une compensation appropriée pour les collaborateurs en cas de résiliation anticipée du contrat. Aucune indemnité de licenciement n'est accordée en cas de manquement manifeste susceptible d'entraîner la résiliation immédiate du contrat ou le licenciement d'un collaborateur.

Aucune mesure de rétention financière spécifique n'est prévue. En ce qui concerne la politique de retraite, AAM observe la législation luxembourgeoise en la matière, qui n'encourage pas la retraite anticipée.

La rémunération des collaborateurs qui occupent des fonctions de contrôle indépendantes est telle qu'elle permet à AAM de recruter des personnes qualifiées et expérimentées pour ces fonctions. De même, la rémunération des fonctions de contrôle indépendantes est uniquement composée d'une rémunération fixe. De cette manière, AAM garantit l'objectivité et l'indépendance de ces collaborateurs. Le même principe s'applique aux collaborateurs désignés, de sorte que leur rémunération reste alignée au profil de risque d'AAM. La rémunération de la fonction d'évaluation des actifs et des employés impliqués dans l'évaluation des actifs n'est pas basée sur la performance des fonds sous gestion.

2. La conformité au marché comme principe fondamental

La conformité au marché est le deuxième principe fondamental de la politique de rémunération d'Argenta. Cet aspect peut être concrétisé de différentes manières.

V.2.1.a Les barèmes sectoriels

Les barèmes sectoriels constituent un premier dispositif permettant de garantir la conformité au marché de la rémunération des collaborateurs. Au Luxembourg également, des barèmes sont convenus par niveau de fonction dans le secteur bancaire. Les employeurs sont tenus de respecter ces barèmes sectoriels. Les collaborateurs qui occupent une même fonction au sein d'une institution financière au Luxembourg doivent donc être rémunérés conformément aux barèmes sectoriels, du moins en ce qui concerne le salaire brut. Bien qu'elle ne soit pas officiellement une banque ni membre de l'ABBL, AAM procède de la sorte.

Dans le cadre de la grille de fonctions d'Argenta, chaque collaborateur d'AAM (jusqu'à la catégorie salariale L/M3 incluse) se voit attribuer une classe de fonction, facilitant ainsi son classement en ce qui concerne la classification des fonctions et des barèmes de la CCT.

V.2.1.b L'évaluation comparative

Outre les barèmes sectoriels, Argenta (et AAM) adopte un second dispositif afin de garantir sa conformité au marché, à savoir l'évaluation comparative externe par le biais d'enquêtes salariales. Cette évaluation comparative consiste à comparer chaque type de fonction au sein d'Argenta (et d'AAM) à des types de fonctions similaires et pertinentes en dehors d'Argenta (et d'AAM), sur le marché. Par fonctions similaires pertinentes, on entend principalement des fonctions ayant un poids comparable, telles qu'évaluées par le « titulaire du système » (externe) qui analyse les fonctions sur la base des descriptions de fonctions.

Le conseil d'administration détermine les références salariales (les dits « Indicateurs de marché Argenta » ou « A-MI ») aux fins de compensations, sur proposition du comité de

direction et de la direction Organisation & Talent. Aucune communication n'est faite au sujet de ces compensations salariales.

Compte tenu du peu de données disponibles sur le marché luxembourgeois, les A-MI d'AAM évoluent de la même manière que les A-MI en Belgique. Si des données de référence fiables sont encore disponibles, les A-MI d'AAM peuvent être ajustés en conséquence si nécessaire, après approbation par le comité de direction.

Les résultats de cette évaluation comparative sont pris en compte lors d'augmentations salariales individuelles.

AAM applique ces données de marché de la manière suivante : lors de la détermination de l'éventuelle augmentation salariale, il est tenu compte de la position salariale individuelle par rapport à l'indicateur de marché Argenta d'AAM (appelé compa-ratio).

Il existe cinq ranges possibles :

- CR Range A : 80-87 %
- CR Range B : 88-96 %
- CR Range C : 97-105 %
- CR Range D : 106-120 %
- CR Range E : > 120 %

Pour les jeunes diplômés ou les collaborateurs sans expérience professionnelle pertinente, le compa-ratio peut temporairement être inférieur à 80 %.

Grille de rémunération d'Argenta

Toutes les fonctions au sein d'Argenta sont décrites et rassemblées dans une grille de fonctions spécifique à la société ainsi que dans une grille de rémunération correspondante :

- 3 catégories pour les fonctions de soutien (O1 à O3) ;
- 7 catégories pour les fonctions des professionnels/experts (Maîtrise, M) et pour les fonctions de direction (Leadership, L) (M1 à M7 et L1 à L7).

Chaque catégorie salariale d'Argenta est liée à une série de fonctions équivalentes. Afin de garantir la conformité au marché, chaque catégorie :

- Comprend des barèmes sectoriels applicables (à l'exception des M/L 4 à 7) ;
- Comprend des A-MI's basés sur les résultats des enquêtes salariales.

Selon la fonction qu'il occupe, une catégorie est attribuée à chaque collaborateur d'Argenta. Après un processus formel de description et d'évaluation des fonctions, chaque fonction est placée dans la catégorie qui lui correspond.

Le processus de description de fonctions comprend la description de l'objectif, les responsabilités et les tâches principales de la fonction, ainsi que le profil (expérience, connaissances, compétences) requis pour bien remplir cette fonction.

Le processus d'évaluation des fonctions comprend l'évaluation de tous les éléments de la description des fonctions approuvée, tels qu'ils sont décrits dans la description de fonctions. Il ne s'agit pas ici d'évaluer les titulaires de fonctions qui exercent la

fonction. Argenta fait appel à une société de conseil externe afin d'évaluer l'ensemble des fonctions (le « titulaire du système »). Les résultats d'une telle évaluation sont exprimés sous la forme du « poids d'une fonction ».

En fonction de son poids, chaque fonction est placée dans la catégorie de rémunération qui lui correspond.

Les augmentations salariales sont déterminées par une « grille d'augmentation » par catégorie salariale, l'importance de l'augmentation salariale dépendant du compa-ratio range. Les principes suivants sont appliqués ici :

- plus le compa-ratio est faible, plus l'augmentation salariale est élevée.
- pour un compa-ratio supérieur à 120 % (compa-ratio range E) : pas d'augmentation possible
- pour chaque compa-ratio range, un pourcentage d'augmentation salariale est déterminé en fonction du budget disponible pour les augmentations salariales.

La grille d'augmentation pour AAM sera fixée annuellement à partir de janvier 2025 par le Manager Conditions de travail, Gestion de la rémunération et de l'organisation.

Après une proposition motivée, le Conducting Officer peut déroger :

- à l'augmentation salariale proposée à partir de la grille d'augmentation
- aux limites minimale (80 %) et maximale (120 %) du compa-ratio.

La motivation pour y déroger sera basée sur le degré d'occupation des fonctions, la pérennisation et/ou les performances du ou des collaborateurs concernés, ou sur les données solides du marché. Cela permet de prendre en compte le contexte spécifique d'AAM. Les dérogations doivent toujours être approuvées par le comité de direction d'AAM.

3. Le pouvoir d'achat comme principe fondamental

Argenta (et donc AAM) veut non seulement verser à ses collaborateurs un salaire brut équitable, conforme au marché, afin de valoriser leurs performances, mais aussi investir activement dans l'augmentation de leur pouvoir d'achat. Il s'agit du troisième principe fondamental de la politique de rémunération d'Argenta. Les collaborateurs d'AAM reçoivent donc également des **chèques-repas** pour chaque jour de travail presté, mais, jusqu'à présent, ils n'ont pas pu bénéficier du **plan cafétéria**. Les possibilités d'introduire un plan cafétéria ou une autre alternative extralégale peuvent être explorées.

4. La transparence comme principe fondamental

La transparence est le quatrième pilier de la politique de rémunération. Cet aspect peut être appliqué dans divers domaines.

V.2.1.c Fonction

Chaque collaborateur reçoit une description de fonction claire qui décrit l'objectif de la fonction, les domaines de résultats et les responsabilités les plus importants, les tâches principales, ainsi que les connaissances, les aptitudes et l'expérience requises pour effectuer correctement le travail demandé (compétences). Cette description de fonction fait régulièrement l'objet de discussions entre le collaborateur et son responsable hiérarchique afin que les attentes soient toujours claires et que les éventuelles adaptations soient prises en compte et mises en œuvre en temps utile.

Toutes les fonctions au sein d'Argenta sont rassemblées dans un ensemble ordonné, la grille de fonctions. À partir de 2020, les fonctions au sein d'AAM sont ajoutées à la grille de fonctions d'Argenta.

V.2.1.d Catégorie salariale

Chaque collaborateur connaît sa nouvelle catégorie salariale ainsi que le barème salarial qui y est associé. La catégorie salariale correspond à la fonction occupée par le collaborateur.

V.2.1.e Climat de feed-back et de motivation

Suite à la réforme du climat de feed-back et de motivation (depuis 2024 chez AAM), nous nous concentrons sur l'essentiel : l'entretien sensé au cours duquel les collaborateurs, les supérieurs hiérarchiques et les équipes entrent réellement en dialogue les uns avec les autres à un moment qui leur convient le mieux. Aussi accessible que possible, sans le cycle annuel classique avec des entretiens à des moments fixes.

Bien entendu, nous continuons à structurer les tâches et les responsabilités, à fixer des attentes claires et à assurer le suivi des performances fournies. Un outil est disponible pour documenter facilement les rendez-vous lorsque cela est utile/nécessaire.

En outre, nous prévoyons également un entretien de démarrage lorsqu'un collaborateur ou un supérieur hiérarchique est nouveau (dans la fonction), et ce, obligatoirement dans un délai de 4 semaines. Ainsi, tout est clair dès le départ.

Au cours de tous ces entretiens, le rôle du supérieur hiérarchique est d'assurer la transparence, en termes de définition et de correction éventuelle des attentes, en termes de feed-back et en termes d'évaluation et de motivation.

V.2.1.f Aperçu salarial individuel

Chaque année, chaque collaborateur reçoit un aperçu salarial. Outre la traditionnelle fiche de paie, ce dernier met l'accent sur le pouvoir d'achat que le collaborateur obtient en fonction de sa relation de travail avec Argenta.

V.3 Budget

Le **budget annuel** alloué à la rémunération des collaborateurs d'AAM est établi par le comité de direction d'AAM et soumis à l'approbation du conseil d'administration d'AAM.

Le budget annuel alloué aux **augmentations salariales au sein d'AAM** est établi par la direction Organisation & Talent, et est égal en pourcentage au budget prévu pour les entreprises belges. Il s'agit de respecter au minimum l'augmentation salariale prévue dans les CCT luxembourgeoises.

V.4 Rôles et responsabilités

V.4.1 Le comité de rémunération du conseil d'administration

- Approuve la politique de rémunération d'Argenta.
- Définit les références salariales aux fins de compensations.
- Approuve les règlements et les modifications éventuelles en vue de la mise en œuvre de la politique de rémunération.

V.4.2 Le conseil d'administration d'AAM

- Approuve la politique de rémunération d'AAM.
- Approuve le budget salarial annuel en ce qui concerne les rémunérations (postes ETP).
- Approuve les règlements et les modifications éventuelles en vue de la mise en œuvre de la politique de rémunération d'AAM.
- Supervise la mise en application de la politique de rémunération d'AAM.

V.4.3 Le comité de direction d'AAM

- Soumet la politique de rémunération au conseil d'administration d'AAM pour approbation.
- Prépare le budget salarial annuel (nombre et type de postes ETP) ainsi que le budget alloué aux augmentations salariales, soumet ceux-ci au conseil d'administration d'AAM pour approbation et supervise leur mise en application.
- Applique le cadre juridique et réglementaire dans la prise de décision.
- Applique la politique de rémunération et, à cette fin, développe la communication, les directives, les règlements, les processus et la formation à ce sujet, en collaboration avec la direction Organisation & Talent.
- Observe le cadre législatif et réglementaire en matière de politique de rémunération.
- Supervise la mise en application correcte de la grille de fonctions (descriptions de fonctions, évaluations de fonctions) et du cycle de feed-back et d'évaluation.
- Approuve les dérogations aux propositions salariales sur proposition motivée du Conducting Officer

V.4.4 La direction Organisation & Talent

- Examine tous les éléments relatifs à la politique de rémunération (tendances, paramètres, cadre juridique et réglementaire, etc.).
- Élabore la politique de rémunération et propose des ajustements ou des innovations.
- Établit le budget alloué aux augmentations salariales.
- Supervise la mise en application correcte des indexations salariales annuelles.
- Supervise la mise en application cohérente du système en ce qui concerne le poids des fonctions, la grille de fonctions ; la grille de rémunération et le climat de feedback et motivation.

V.4.5 Le CEO d'AAM

- Contrôle l'adaptation des descriptions de fonctions.
- Dirige l'exécution du climat de feedback et motivation.
-
- Dirige l'exécution des indexations salariales dans le cadre du budget alloué.
- Explique la politique de rémunération aux collaborateurs et l'exécute.