Politique de gestion des conflits d’intérêts

Version 09/02/2024

Degré de sensibilité : à usage public

ARGENTA ASSET MANAGEMENT SA. 29, BOULEVARD PRINCE HENRI L-1724-Luxembourg

Cette politique est une politique rédigée par AAM qui doit être lue conjointement avec la politique la politique en matière de conflits d'intérêts du Groupe qui se trouve en annexe.

Historique des versions

Modifiée par	En date du	Approuvée au CD AAM	Approuvée au CA AAM	Description des modifications apportées
-	25/10/2021	26/10/21	17/12/2021	Exercice des droits de vote, gestion des conflits
Cathy	31/03/2022	29/03/2022	06/05/2022	Ajout en annexe de la nouvelle politique du groupe
Cathy	07/08/2023	29/08/2023	09/10/2023	Mise à jour
Cathy	09/02/2024	27/02/2024	08/03/2024	Mise à jour + Ajout en annexe de la nouvelle politique du groupe

Abréviations et glossaire

Nom	Signification
La Société ou AAM	Argenta Asset management
La Circulaire	Circulaire CSSF 18/698
Le Règlement	Règlement CSSF n°10-04
CSSF	Commission de Surveillance du Secteur Financier (Luxembourg)
FSMA	Financial Services and Markets Authority (autorité des services et marchés financiers en Belgique)
AF	Argenta-Fund
AP	Argenta Portfolio
Les Fonds	Argenta-Fund et Argenta Portfolio

POLITIQUE DE GESTION DES CONFLITS D'INTERETS

La politique de gestion des conflits d'intérêts qui s'applique à ARGENTA ASSET MANAGEMENT S.A. (la « **Société** » ou « AAM »), en qualité de société de gestion agréée, se base sur le chapitre III du Règlement CSSF n°10-04 (le « **Règlement** ») ainsi que sur les dispositions applicables reprises dans la Circulaire CSSF 18/698 (la « **Circulaire** »).

Le présent document décrit les situations susceptibles de donner lieu à un conflit d'intérêts comportant un risque sensible de porter atteinte aux intérêts de la Société ou des investisseurs des fonds ARGENTA-FUND (« **A-F** ») et ARGENTA PORTFOLIO (« **AP** ») (chacune et collectivement les « **Fonds**») ou de tout autre OPCVM géré par la Société. Il définit les mesures à prendre pour éviter ces conflits d'intérêts, et à défaut d'y parvenir, pour les gérer équitablement.

1. Définition :

Un conflit d'intérêts naît lorsqu'une personne ou une organisation a un **intérêt personnel** qui est (**apparemment**) en **contradiction** avec l'intérêt d'une autre personne, ce qui l'incite à agir d'une manière **contraire à la responsabilité** que cette personne ou organisation a **envers l'autre**.

Des conflits d'intérêts peuvent survenir entre :

- les actionnaires et la Société ;
- les administrateurs et la Société ;
- les collaborateurs et la Société ;
- les collaborateurs et les clients de cette Société ;
- la Société et les clients de cette Société ;
- la Société et ses fournisseurs ;
- les collaborateurs et les fournisseurs ;
- la Société et sa société mère, une filiale ou toute autre société liée, y compris dans le cas de transactions intra-groupe

2. Les situations potentielles de conflits d'intérêts

Une première étape dans la gestion des risques de conflits d'intérêts consiste à identifier tous les conflits d'intérêts potentiels qui peuvent survenir au sein de la Société. Cet exercice favorisera la sensibilisation au sein de l'organisation, ainsi que la prise de mesures de gestion pour prévenir, dans la mesure du possible, les conflits d'intérêts.

Une distinction est effectuée entre la Société et la gestion des Fonds Argenta-Fund et Argenta Portfolio.

Dans le cadre de la gestion des portefeuilles des compartiments des Fonds, la Société apporte une vigilance particulière notamment aux situations suivantes:

- Le gestionnaire ou une personne directement ou indirectement liée à l'un ou à l'autre par une relation de contrôle ou un de ses administrateurs, gérants ou salariés ou une personne physique participant directement à la fourniture de services aux Fonds dans le cadre de la délégation des services de gestion (ci-après chacun une « **Personne Concernée** ») est susceptible d'exécuter ou de recommander des investissements (achats et ventes) afin de réaliser un gain financier ou d'éviter une perte financière aux dépens d'un ou plusieurs compartiments des Fonds.
- Le gestionnaire ou une personne directement ou indirectement liée à l'un ou à l'autre par une relation de contrôle ou un de ses administrateurs, gérants ou salariés ou une personne physique participant directement à la fourniture de services aux Fonds dans le cadre de la délégation des services de gestion (ci-après chacun une « **Personne Concernée** ») peut se retrouver confronté à des situations de conflits d'intérêts lors de l'exercice de droits de vote, notamment avec des entités appartenant au même groupe.
- Une Personne Concernée a un intérêt dans le résultat d'un service fourni aux Fonds ou à un autre client, ou d'une activité exercée à leur bénéfice, ou d'une transaction réalisée pour le compte d'un ou plusieurs compartiments des Fonds ou d'un autre client, qui ne coïncide pas avec les intérêts d'un ou plusieurs des compartiments des Fonds.
- Une Personne Concernée est incitée, pour des raisons financières ou autres, à privilégier les intérêts d'un autre OPCVM ou d'un autre client ou groupe de clients par rapport aux intérêts des compartiments des Fonds.
- Une Personne Concernée exerce les mêmes activités pour les Fonds et pour un ou plusieurs clients qui ne sont pas des OPCVM.
- Une Personne Concernée est incitée, pour des raisons financières ou autres, à investir les avoirs d'un ou plusieurs compartiments des Fonds dans des instruments financiers dont une Personne Concernée détient une participation significative au capital de l'émetteur.
- Une Personne Concernée entretient des relations privilégiées avec un émetteur dont les instruments financiers sont détenus par les compartiments, du fait que cette Personne Concernée exerce la fonction de dirigeant, d'administrateur ou de membre du conseil de surveillance de l'émetteur.
- Une Personne Concernée reçoit ou recevra d'une personne autre que les Fonds mandants un avantage en relation avec le service fourni aux mandants, sous quelque forme que ce soit, autre que la commission ou les frais normalement facturés pour ce service. Par exemple, une prise de risque imprudente dans les investissements (achats et ventes) des compartiments d'AP en actions d'A-F peut avoir pour but l'augmentation de la valeur nette de ces derniers compartiments, et ainsi l'augmentation significative des frais de gestion payés par les compartiments d'A-F au conseiller en investissements et/ou au gestionnaire.
- Une Personne Concernée exécute des opérations pour compte propre venant en concurrence avec celles réalisées pour le compte d'un ou plusieurs compartiments des Fonds, leur causant un préjudice du fait des mouvements de cours entrainés par ces opérations.

Au niveau de la Société, des conflits d'intérêts peuvent survenir, entre autres, dans les situations suivantes :

- la société de gestion ou cette personne est susceptible de réaliser un gain financier ou d'éviter une perte financière aux dépens de l'OPCVM ;
- la société de gestion ou cette personne a un intérêt dans le résultat d'un service fourni à l'OPCVM ou à un autre client ou d'une activité exercée à leur bénéfice, ou d'une transaction réalisée pour le compte de l'OPCVM ou d'un autre client, qui ne coïncide pas avec l'intérêt de l'OPCVM quant à ce résultat ;
- la société de gestion ou cette personne est incitée, pour des raisons financières ou autres, à privilégier les intérêts d'un autre client ou groupe de clients par rapport à ceux de l'OPCVM ;
- la société de gestion ou cette personne exerce les mêmes activités pour l'OPCVM que pour un ou plusieurs clients qui ne sont pas des OPCVM ;
- la société de gestion ou cette personne reçoit ou recevra d'une personne autre que l'OPCVM un avantage en relation avec les activités de gestion collective de portefeuille exercées au bénéfice de l'OPCVM, sous la forme d'argent, de biens ou de services, autre que la commission ou les frais normalement facturés pour ce service.

Suite à un workshop intra groupe, des situations potentielles de conflits d'intérêts ont été identifiées :

- Si, dans le cadre du développement de nouveaux produits, ASPA devait jouer un rôle dominant en tant qu'unique distributeur au sein du groupe Argenta, il existe un conflit d'intérêts qui fait qu'AAM ne pourrait pas jouer correctement son rôle de développeur de produit. En effet la politique commerciale d'ASPA pourrait favoriser les fonds d'investissement d'Argenta.

- Étant donné l'interconnexion entre AAM et Aspa (des employés d'ASPA sont salariés d'AAM), il existe un risque de traitement inadéquat des données sensibles (CSI = Commercial Sensitive Information).

- La relation d'actionnariat entre ASPA et AAM peut impliquer un conflit d'intérêts selon lequel AAM partagerait des informations détaillées sur la structure des prix ou selon lequel ASPA aiderait à déterminer le niveau des coûts.

- L'achat potentiel par AAM, pour le compte des fonds sous gestion, d' obligations émises par ASPA pourrait conduire à un conflit d'intérêts. ASPA serait en effet à la fois actionnaire d'AAM, émetteur des obligations et distributeur des fonds qui auraient investi dans les obligations.

- ASPA veut pouvoir vendre des produits ayant un indice PAI/Taxonomie élevé alors qu'AAM souhaite développer / gérer des produits moins verts, ou vice versa.
- Des intérêts divergents au niveau du groupe : par exemple des transactions intra-groupe et une répartition du capital au sein du groupe ;
- Réaliser un gain financier potentiel ou éviter une perte financière éventuelle au détriment du client (y compris l'atteinte aux préférences du client en matière de durabilité) ;
- Avoir un intérêt personnel pour un résultat qui diffère de l'intérêt du client pour ce même résultat (y compris l'atteinte aux préférences du client en matière de durabilité) ;

Les sociétés de gestion doivent, lorsqu'elles détectent les types de conflits d'intérêts, prendre en considération :

a) les intérêts de la société de gestion, y compris ceux qui découlent de l'appartenance à un groupe ou de la prestation de services ou de l'exercice d'activités, les intérêts des clients et les obligations de la société de gestion à l'égard de l'OPCVM ;

b) les intérêts de deux OPCVM gérés ou plus.

Lorsqu'elles procèdent à la détection des types de conflits d'intérêts dont l'existence peut porter atteinte aux intérêts d'un OPCVM, les sociétés de gestion veillent à y inclure les types de conflits d'intérêts qui peuvent découler de l'intégration des risques en matière de durabilité dans leurs processus, systèmes et contrôles internes.

3. Le dispositif tendant à éviter les conflits d'intérêts

Indépendance en matière de gestion des conflits

Les procédures et les mesures prévues doivent garantir que les personnes concernées engagées dans différentes activités impliquant un conflit d'intérêts exercent ces activités avec un degré d'indépendance approprié au regard de la taille et des activités de la société de gestion et du groupe dont elle fait partie et de l'importance du risque de préjudice aux intérêts des clients.

Les procédures à suivre et les mesures à adopter doivent comprendre, dans la mesure nécessaire et appropriée pour que la société de gestion assure le degré d'indépendance requis:

a) des procédures efficaces en vue de prévenir ou de contrôler les échanges d'informations entre personnes concernées engagées dans des activités de gestion collective de portefeuille comportant un risque de conflit d'intérêts lorsque l'échange de ces informations peut léser les intérêts d'un ou de plusieurs clients ;

b) une surveillance séparée des personnes concernées qui ont pour principales fonctions d'exercer des activités de gestion collective de portefeuille pour le compte de clients ou d'investisseurs ou de leur fournir des services, lorsque les intérêts de ces clients ou investisseurs peuvent entrer en conflit, ou lorsque ces clients représentent des intérêts différents, y compris ceux de la société de gestion, pouvant entrer en conflit ;

c) la suppression de tout lien direct entre la rémunération des personnes concernées exerçant principalement une activité donnée et la rémunération d'autres personnes concernées exerçant principalement une autre activité, ou les revenus générés par ces autres personnes, lorsqu'un conflit d'intérêts est susceptible de se produire en relation avec ces activités ;

d) des mesures visant à prévenir ou à limiter l'exercice par toute personne d'une influence inappropriée sur la façon dont une personne concernée mène des activités de gestion collective de portefeuille ;

e) des mesures visant à prévenir ou à contrôler la participation simultanée ou consécutive d'une personne concernée à plusieurs activités distinctes de gestion collective de portefeuille, lorsqu'une telle participation est susceptible de nuire à la bonne gestion des conflits d'intérêts. Si l'adoption ou la mise en œuvre concrète d'une ou de plusieurs de ces mesures et procédures ne permet pas d'assurer le degré d'indépendance requis, les sociétés de gestion devront adopter toutes les mesures et procédures supplémentaires ou de substitution qui seront nécessaires et appropriées à cette fin.

La Société a pris plusieurs mesures pour éviter qu'un conflit d'intérêts potentiel ne se cristallise :

- La Société s'assure des mesures permanentes de séparation des tâches afin de garantir l'indépendance des différentes parties. La Société veille particulièrement à ce que :
  - Chaque membre du personnel rapporte à un membre de la direction qui n'est pas simultanément responsable d'autres activités susceptibles d'engendrer un conflit d'intérêt ;
  - Les fonctions de compliance et d'audit interne soient exercées par des personnes physiques distinctes ;
  - La fonction de « compliance Officer » ne soit pas exercée par un membre du conseil d'administration de la Société. Il est néanmoins admissible, moyennant autorisation spécifique de la Commission de Surveillance du Secteur Financier, que le membre de la direction désigné comme étant en charge de la fonction Compliance assume lui-même le poste de « Compliance Officer ».
  - La fonction d'« auditeur interne » ne soit pas exercée par un membre du conseil d'administration de la Société ;
  - La fonction permanente de gestion des risques soit indépendante, d'un point de vue hiérarchique et fonctionnel, des unités opérationnelles sauf à la Société de pouvoir démontrer que des mesures de protection appropriées ont été prises contre les conflits d'intérêts, afin de permettre l'exercice indépendant des activités de gestion des risques ;
  - Le dirigeant ayant sous sa responsabilité ou étant directement en charge de la fonction permanente de gestion des risques ne soit pas en même temps le dirigeant responsable de la gestion des investissements ;
  - La fonction permanente de gestion des risques et la fonction d'audit interne soient exercées par des personnes physiques distinctes ;
  - La fonction permanente de gestion des risques ne soit pas exercée par un membre du conseil d'administration de la Société.
- La Société s'assure que le gestionnaire effectue un contrôle a priori des transactions sur avoirs des compartiments des Fonds afin de vérifier que les recommandations d'investissements ne génèrent pas un dépassement des restrictions d'investissement légales ou un non-respect de la politique d'investissement du compartiment concerné telle que décrite dans le prospectus.
- La Société ne dispose pas de salle de marchés interne et doit par conséquent exécuter ses ordres sur instruments financiers par l'intermédiaire de la Banque et Caisse d'Épargne de l'État à Luxembourg, dont les procédures internes limitent le gestionnaire à ne passer d'ordres que pour le compte des compartiments des Fonds, à l'exclusion de tout client ou groupe de clients, ou de toute Personne Concernée.

- La Société s'assure que le gestionnaire effectue une vérification hebdomadaire du taux de rotation (*turnover*) de chaque portefeuille et justifie tout taux de rotation dépassant une limite prédéfinie.
- Le volume très faible des transactions hebdomadaires sur les valeurs en portefeuille des compartiments réduit grandement le risque que ces seules transactions influent sur le marché, et par conséquent le risque qu'elles induisent un gain ou une perte financière pour un tiers. Le gestionnaire des risques a néanmoins mis en place un contrôle qui identifie chaque position en portefeuille significative par rapport au volume journalier de transactions sur cette valeur mobilière. Les personnes décidant des investissements exécutés pour le compte d'un ou plusieurs compartiments ou des investissements qui leur seront recommandés ne sont pas autorisées à effectuer des opérations d'investissement sur la valeur mobilière en question, que ce soit pour réaliser un gain financier ou éviter une perte financière aux dépens d'un ou plusieurs des compartiments.
- Les décisions concernant les annonces d'opérations sur titres sont toujours prises dans l'intérêt des investisseurs de chacun des compartiments des Fonds.
- Les personnes décidant des investissements qui seront exécutés pour le compte d'un ou plusieurs compartiments ou qui leur seront recommandés ne sont pas autorisées à toucher de rétrocessions d'autres fonds ou sociétés d'investissements, ni à faire partie de leur conseil d'administration, ni à détenir une participation significative au capital de l'émetteur d'une valeur mobilière dans le portefeuille d'un des compartiments des Fonds.

4. La gestion des conflits d'intérêts

Au vu de la taille et de l'organisation de la Société, compte tenu de la nature des investissements et de la complexité limitée des activités autorisées par la politique et les restrictions d'investissements applicables aux compartiments des Fonds, la gestion des conflits d'intérêts par le gestionnaire et le conseiller en investissements, l'application du code de conduite du groupe Argenta et de celui de la Société en la matière, l'organisation respective de toutes les parties et la séparation des tâches entre elles limitent considérablement les conflits d'intérêts.

De plus, chaque collaborateur d'AAM signe annuellement une attestation relative aux conflits d'intérêts par laquelle il s'engage à respecter la règlementation en vigueur sur le sujet ainsi que les mesures prises en interne.

La société prendra des mesures supplémentaires pour s'assurer que les conflits d'intérêts sont gérés avec le degré d'indépendance requis si les mesures déjà en place ne sont pas suffisantes.

Si les risques d'atteinte aux intérêts des fonds/investisseurs ne peuvent être évités malgré la politique ou les procédures en place, ils seront portés à l'attention de la direction de la Société pour qu'elle prenne une décision.

Si toutefois un conflit d'intérêts devait se présenter et porter atteinte aux intérêts des Fonds ou d'un ou plusieurs de leurs investisseurs ou dans le cas où les dispositions organisationnelles ou administratives prises par la Société pour gérer les conflits d'intérêts n'ont pas suffi à garantir, avec une certitude raisonnable, que le risque de porter atteinte aux intérêts de l'OPC ou de ses porteurs de parts sera évité, la Société en informera sans tarder les investisseurs au moyen de

tout support durable approprié en indiquant le cas échéant les raisons de la décision prise pour le compte du compartiment concerné dans le seul intérêt de ses investisseurs.

La Société tiendra et actualisera des registres (un registre pour la Société et un registre pour les Fonds) consignant les cas de conflits d'intérêts qui se sont produits, ou qui sont susceptibles de porter atteinte aux intérêts de la Société ou d'un ou plusieurs investisseurs ou OPCVM. Ces registres fournissent des détails sur les conflits d'intérêts potentiels ou avérés ainsi que les mesures correctrices prises. Chaque cas mentionne le type d'activité pour lequel le conflit d'intérêts s'est produit.

5. Signalement des conflits d'intérêts

Il appartient à chaque collaborateur de déterminer s'il est confronté à un conflit d'intérêts dans l'exercice de ses activités.

Tout conflit d'intérêts effectivement constaté sera toujours signalé au supérieur hiérarchique ainsi qu'à la Compliance.

Les collaborateurs qui rapportent un conflit d'intérêts ou qui en font l'objet peuvent compter sur une discrétion absolue. Il est formellement interdit aux collaborateurs concernés de divulguer des informations confidentielles au sujet du conflit (potentiel) à d'autres personnes que celles qui sont habilitées à en prendre connaissance. La divulgation au supérieur hiérarchique et/ou à la Compliance sera traitée comme «strictement confidentielle ».
Si un collaborateur fait l'objet d'une enquête sur un conflit d'intérêts, il en sera informé par la Compliance, à moins que l'intérêt de l'enquête ou qu'une obligation légale en veuille autrement.
Seuls les collaborateurs compétents ont accès au registre des conflits d'intérêts. Par ailleurs, tout enregistrement dans le registre intervient conformément à la loi relative à la protection de la vie privée. AAM garantit ainsi la protection du collaborateur.

6. Annexe

Politique du Groupe en matière de conflits d'intérêts

Politique conflits d'intérêts 2023_FR.p

Attestation annuelle relative aux conflits d'intérêts

ATTESTATION - Abus de marché 2024 (FR

Stratégie pour l’exercice des droits de vote et d’engagement

Version 28/02/2025

Degré de sensibilité : à usage public

ARGENTA ASSET MANAGEMENT SA. 29, BOULEVARD PRINCE HENRI L-1724-Luxembourg

ARGENTA ASSET MANAGEMENT N.V. (La « Société »), qui a été désignée comme société de gestion de ARGENTA-FUND et ARGENTA PORTFOLIO (les « Fonds »), a établi une politique de vote pour les assemblées générales des titres détenus en portefeuille conformément aux réglementations en vigueur (article 23 du règlement CSSF 10-04 et section 5.5.10 de la circulaire CSSF 18-698), ainsi qu'une politique d'engagement (Loi 01/08/2019).

La procédure prévoit les éléments suivants :

- Les conditions dans lesquelles la Société entend exercer les droits de vote attachés aux titres détenus par les Fonds.
- La politique d'engagement

Vote par procuration

Qu'est-ce que le *proxy voting ?*

Le *proxy voting* est un vote par procuration, un vote émis par la Société au nom des Fonds en tant qu'actionnaires de différentes entreprises de leur portefeuille.

Comment les gestionnaires de Fonds procèdent-ils ?

Avant l'assemblée générale annuelle des actionnaires des entreprises du portefeuille, les gestionnaires de Fonds de la Société sont informés de la possibilité de voter. Les gestionnaires de Fonds ne peuvent pas assister physiquement à toutes les assemblées, mais désirent tout de même faire entendre leur voix sur la politique menée dans les entreprises. Par conséquent, la Société donne une procuration à une entreprise spécialisée afin d'exprimer ce vote. La Société coopère avec ISS à cette fin.

Quel est le fondement du vote d'Argenta ?

Le Groupe Argenta a une ambition claire et distincte et étend cette vision à la gestion des Fonds. Cela inclut également la coordination de la gestion des risques et de la responsabilité sociale, qui est intégrée dans la politique de durabilité des Fonds.

Intégrer des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans leurs décisions d'investissement permet aux gestionnaires de Fonds de mieux comprendre le profil de risque global des entreprises dans lesquelles ils investissent ainsi que la rentabilité à long terme recherchée par les investisseurs.

La Société applique également l'approche de l'actionnariat actif à travers son activité de vote. En votant, les gestionnaires de Fonds ne se préoccupent pas uniquement du rendement économique pour les actionnaires et de la bonne gestion d'entreprise, mais ils s'engagent également à veiller à ce que les activités et pratiques de l'entreprise concordent avec les objectifs de responsabilité sociale plus larges. C'est la raison pour laquelle la Société a explicitement et consciemment opté pour la politique de vote durable d'ISS, une politique qui, outre les sujets ordinaires de gouvernance, se concentre particulièrement sur les valeurs écologiques et sociales.

Les droits de vote attachés aux instruments détenus dans les portefeuilles sont donc également exclusivement exercés dans l'intérêt des Fonds et selon la politique de durabilité. Étant donné que la Société ne pratique pas le « prêt de titres »[1], toutes les actions bénéficient toujours du droit de vote (à l'exception de cas particulier comme les ADRs (American Depositary Receipts)).

[1] Le prêt de titres est le processus par lequel un fonds prête temporairement des actions ou obligations à une partie adverse contre un bénéfice marginal.

Sur quels marchés sont exercés les droits de vote d'Argenta ?

Les fonds votent à chaque fois que cela est possible à l'exception :

- des marchés où les conditions de vote acceptables ne sont pas réunies afin de garantir la liquidité des portefeuilles. Pour cette raison, aucun vote n'est effectué sur les marchés suisse et norvégien.

- des marchés qui imposent des formalités administratives trop contraignantes. Pour cette raison, aucun vote n'est effectué sur les marchés hongrois et suédois.

De quoi les gestionnaires de Fonds ont-ils besoin ?

Afin d'incorporer cet engagement durable, les gestionnaires de Fonds s'appuient sur des rapports standardisés sur les questions ESG. La Société a donc pris une décision claire afin d'intégrer certaines lignes directrices durables dans sa politique de vote. La Société attend des entreprises dans lesquelles elle investit qu'elles répondent ouvertement et en toute transparence aux questions concernant l'acception ou le respect des normes, standards, codes de conduite ou initiatives internationales universelles reconnues. Ce cadre de référence durable est basé sur :

- l'initiative de Financement du Programme des Nations unies pour l'environnement (PNUE, IF),
- les Principes pour l'investissement responsable des Nations Unies (UNPRI)
- le Pacte mondial des Nations Unies
- le Global Reporting Initative (GRI)
- les Carbon Principles
- Les Conventions de l'Organisation internationale du Travail (OIT)
- CERES Roadmap for Sustainability
- les Principes mondiaux de Sullivan,
- les Principes MacBride et
- les directives environnementales et sociales de l'Union européenne.

Les entreprises qui s'efforcent de fournir ces rapports de manière honnête et univoque indiquent qu'elles désirent limiter les risques financiers et les risques de réputation qui y sont liés. Parallèlement, elles s'assurent de la poursuite d'un environnement et d'une culture d'entreprise favorisant les pratiques ESG positives.

À quoi la Société accorde-t-elle de l'importance dans son vote sur les propositions soumises ?

Dans le domaine du vote en matière de gouvernance d'entreprise, des indemnisations des dirigeants et de la structure de l'entreprise, les directives sont basées sur un engagement à créer et à maintenir la valeur économique ainsi qu'à promouvoir les principes d'une bonne gestion d'entreprise. À cet égard, une attention toute particulière est accordée à la diversité des genres et à la lutte contre la corruption et la rémunération excessive.

Pour déterminer le vote en matière de propositions sociales et environnementales, il faut prendre en compte la liste non exhaustive des facteurs suivants :

- Quelle est l'influence de la proposition sur la valeur de l'action de l'entreprise à court et à long terme et la proposition affecte-t-elle le risque commercial ;
- Quelle est l'influence sur les objectifs sociaux plus larges ; Y a-t-il des facteurs de risque qui pourraient nuire à la durabilité ou violer les bonnes pratiques ESG ;

- Existe-t-il des controverses, amendes, peines ou poursuites importantes qui sont liées aux pratiques environnementales et sociales de l'entreprise ;
- Quel est le pourcentage du chiffre d'affaires, de l'actif et du bénéfice qui est affecté ;
- L'analyse de l'entreprise et des recommandations de vote aux actionnaires est-elle convaincante ;
- Qu'ont fait les autres entreprises en réponse au problème ;
- L'exécution de la proposition permettrait-elle d'atteindre les objectifs qu'elle poursuit.

Dans le contexte du changement climatique, la Société vote entre autres pour :

- des propositions d'actionnaires qui exigent des informations sur les risques financiers, physiques ou réglementaires encourus par la société en raison du changement climatique – sur ses activités ou investissements, sur la manière dont l'entreprise identifie, mesure et gère ce type de risques ;
- des propositions d'actionnaires qui appellent à une réduction de l'émission de gaz à effet de serre ;
- des propositions d'actionnaires qui demandent des rapports sur les réponses aux pressions réglementaires et publiques en lien avec le changement climatique ainsi que la publication des recherches qui ont aidé à déterminer la politique d'entreprise en lien avec le changement climatique ;
- des propositions d'actionnaires qui demandent un rapport/une publication des objectifs d'émissions de gaz à effet de serre par rapport aux activités et/ou produits de l'entreprise

Engagement

La durabilité joue un rôle central dans tout ce que fait la Société. Les gestionnaires de Fonds s'engagent également à incorporer la durabilité à leur politique. Les gestionnaires de Fonds demandent donc également aux émetteurs dans lesquels ils investissent de poursuivre les meilleures pratiques ESG et d'assumer leur rôle social dans le domaine de la durabilité.

Les gestionnaires de Fonds s'engagent dans le développement durable de différentes façons.

- Il existe plusieurs activités dans lesquelles les gestionnaires de Fonds ne veulent pas investir en raison de leur nuisibilité ou parce qu'elles compromettent certaines valeurs sociales. Par exemple : les armes controversées, le tabac, les jeux de hasard, la pornographie et les armes (pour une liste d'exclusions complète, cliquez ici).
- Ils engagent le dialogue avec les entreprises/Fonds pour leur faire comprendre de manière constructive que les questions de durabilité doivent être au cœur de leur politique. Ils assurent ce dialogue avec les entreprises en portefeuille grâce à une approche organisée plus indirecte en se servant de recherches externes contrôlées. Cette démarche est complétée par des conversations directes avec les équipes de gestion si nécessaire.
- S'il s'avère que les entreprises en portefeuille ne signalent pas de manière transparente certaines controverses ou ne peuvent présenter un plan d'approche correctif durable, cela pourrait conduire à une vente de l'action ou de l'obligation de l'entreprise concernée.
- Grâce à une utilisation ciblée de leur droit de vote, les gestionnaires de Fonds signalent aux entreprises l'importance qu'ils accordent à certaines normes sociales, peuvent s'opposer aux résolutions qui vont à l'encontre de ces normes ou peuvent soutenir des résolutions externes qui visent des changements durables. Il s'agit en quelque sorte d'un levier pour ajuster la politique des entreprises.

Sur la base des informations recueillies, les gestionnaires de Fonds se font une idée des défis majeurs de l'investissement durable, sont en mesure de faire certains choix dans la politique menée et peuvent contrôler les entreprises au moyen de l'engagement enregistré.

Afin d'y parvenir, la Société a conclu des partenariats avec deux fournisseurs de données : d'une part, le groupe Moody's ESG Solutions pour l'intégration de données de durabilité dans la gestion de Fonds et, d'autre part, ISS pour la délégation des droits de vote, également appelé *proxy voting*.

Ces deux fournisseurs de données s'engagent régulièrement dans un dialogue constructif avec les différentes parties prenantes telles que les directeurs et représentants d'entreprises, les actionnaires institutionnels, les parties prenantes dissidentes, les promoteurs de propositions d'actionnaires et autres parties afin d'approfondir leurs connaissances sur beaucoup de questions de « durabilité » et afin de contrôler les faits matériels pertinents au processus d'investissement.

Les sujets abordés peuvent aller des perspectives politiques générales aux efforts autour de la durabilité, ainsi que des positions spécifiques. Ce dialogue est parfois initié par le fournisseur de données ISS ou le groupe Moody's ESG Solutions et parfois par l'émetteur ou sur initiative d'actionnaires tels que les Fonds.

Une attention toute particulière est portée sur la stratégie environnementale et sur les activités d'impact intégrées dans le modèle économique de l'entreprise – et éventuellement sur les adaptations futures, pour lesquelles les objectifs sont surveillés dans le temps, sur la base d'indicateurs significatifs et quantifiables.

Les résultats et l'évaluation de l'engagement seront reflétés dans les rapports qu'ils ont publiés et pris en compte lors de l'évaluation interne et l'élaboration de la politique définie.

Comment les conflits d'intérêts sont-ils gérés ?

Tous les collaborateurs de la Société sont soumis à un code de conduite strict concernant leurs agissements personnels sur les marchés financiers. Ce code garantira qu'ils sont en mesure d'agir uniquement dans l'intérêt des investisseurs du Fonds, sans qu'ils s'exposent à des conflits d'intérêts en raison de l'engagement ou de l'exercice des droits de vote. Ils le font dans le respect de l'intégrité du marché.

En cas de conflit d'intérêts, l'affaire est soumise à l'agent de conformité, qui décide de la façon dont le conflit doit être géré.

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

Version 01/09/2024

ARGENTA ASSET MANAGEMENT S.A.. 29, BOULEVARD PRINCE HENRI L-1724-Luxembourg

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 SOCIETES LIEES 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 DECISIONS SONT CONCERNEES 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 **salaire 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 piller 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 ROLES ET RESPONSABILITES

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.