



## Politique de gestion des conflits d'intérêts

Version 31/03/2022

Degré de sensibilité : à usage public

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.

## 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** »), 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 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. Les situations potentielles de conflits d'intérêts

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 entraînés par ces opérations.

## 2. Le dispositif tendant à éviter les conflits d'intérêts

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.

### 3. 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.

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 un registre consignait les cas de conflits d'intérêts qui se sont produits, ou qui sont susceptibles de porter atteinte aux intérêts d'un ou plusieurs investisseurs ou OPCVM. Chaque cas mentionnera le type d'activité de gestion collective pour lequel le conflit d'intérêts s'est produit.

### 4. Annexe

Politique du Groupe en matière de conflits d'intérêts



Beleidslijn  
belangenconflicten



# Stratégie pour l'exercice des droits de vote et d'engagement

Version 28/02/2023

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

## **Stratégie pour l'exercice des droits de vote et 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 »<sup>1</sup>, toutes les actions bénéficient toujours du droit de vote.

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

Argenta Asset Management vote sur tous les marchés où 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. De ce fait, aucun vote n'est effectué sur les marchés suisse et norvégien.

### **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'acceptation 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 Initiative (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 ?**

---

<sup>1</sup> 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.

Dans le domaine du vote en matière de gouvernance d'entreprise, des indemnités 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.



# RISQUES LIES AUX INSTRUMENTS FINANCIERS

Version 09/03/2023

Degré de sensibilité : à usage public

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

En fonction de leur politique d'investissement ou de la stratégie d'investissement ainsi que du type d'instrument dans lequel ils peuvent investir, les compartiments d'ARGENTA-FUND et d'ARGENTA PORTFOLIO (ci-après les « **Fonds** ») sont exposés à la fois à des risques financiers et non-financiers.

Les principaux risques inhérents aux Fonds sont :

## **A. Risques financiers**

### **1. Risque de contrepartie**

Les compartiments des Fonds peuvent détenir des instruments financiers dérivés à des fins de couverture. Ils ne détiennent en général aucun instrument financier dérivé. Lorsqu'ils en détiennent (occasionnellement) il s'agit d'instruments financiers dérivés standardisés et négociés sur un marché à terme organisé, conclus dans un but de couverture et représentant une part non significative des investissements. En outre, afin de réaliser leurs objectifs d'investissement et à des fins de gestion efficiente du portefeuille, les compartiments Argenta Portfolio pourront exceptionnellement faire usage d'instruments financiers dérivés (*financial futures* uniquement), dans le respect de leur politique d'investissement respective.

Le risque global lié aux instruments financiers dérivés ne peut excéder 100% des actifs nets de chaque compartiment. La mesure pour limiter l'exposition supplémentaire et l'effet de levier générés par un OPCVM par l'utilisation d'instruments financiers dérivés découle des limites fixées par la loi du 17 décembre 2010 concernant les organismes de placement collectif, telle que modifiée (la « **Loi de 2010** »).

### **2. Risque de marché**

Les compartiments sont tous exposés au risque des fluctuations des prix des actions ainsi que des taux d'intérêts sur les marchés internationaux, qui dépendent des différents facteurs structurels, économiques et politiques.

A ce titre, plusieurs indicateurs sont suivis notamment la volatilité, la tracking error, la VaR, la CVaR, pour chaque compartiment mais également pour le benchmark utilisé dans le cadre de la gestion des risques. Le principal indicateur pour suivre ce risque est la Relative VaR (99%,20j) sur lequel une limite est définie.

Selon les lignes de conduite de la European Securities and Market Authority (« **ESMA** ») et les circulaires CSSF applicables en la matière, vu les politiques d'investissement des compartiments actuels des Fonds et le fait qu'il ne détiennent pas d'instruments financiers dérivés à des fins d'investissement, le choix de la méthode de calcul du risque global s'est porté sur le calcul des engagements afin d'encadrer le risque de marché.

### 3. Risque de valorisation

Le risque de valorisation se définit par le risque qu'une position soit incorrectement valorisée, par exemple en raison de l'utilisation de données ou de méthodes de valorisation incorrectes.

Les compartiments existants détiennent essentiellement des actions, des obligations et des parts d'OPC, négociées sur des marchés réglementés ou sur des places officielles, ce qui limite par conséquent le risque de valorisation. La très grande majorité des titres détenus dans les portefeuilles des Fonds fait donc l'objet d'une évaluation par une source indépendante et officielle, de manière quotidienne.

Pour les titres ou instruments qui ne seraient pas cotés sur une bourse officielle ou un marché réglementé et ne disposeraient pas d'une source indépendante et officielle de valorisation, une valorisation fiable est effectuée par la gestion des risques par rapprochement de valorisations obtenues de plusieurs sources indépendantes. Cette valorisation est ensuite validée lors d'un Comité Fair Value.

### 4. Risque de liquidité

La Loi de 2010 définit le risque de liquidité comme le risque qu'une position, dans le portefeuille des Fonds, ne puisse être cédée, liquidée ou clôturée pour un coût limité et dans un délai suffisamment court, compromettant ainsi la capacité des Fonds à se conformer à tout moment aux articles 11, paragraphe (2) et 28, paragraphe (1), point b) de la Loi de 2010.

La gestion du risque de liquidité se fait au niveau de l'actif et du passif.

- Actif : les valeurs mobilières détenues en portefeuilles (actions, obligations, parts de fonds, prêts etc.) et la position des compte de trésorerie dans les limites légales.
- Passif : les parts souscrites et rachetées par les investisseurs.

Le risque de liquidité est géré conformément aux recommandations de la circulaire CSSF 19/733 du 20 décembre 2019.

Les VNI des Fonds sont hebdomadaires et les compartiments investissent dans des actions et/ou obligations caractérisées par des volumes importants sur les marchés, ainsi que dans des parts de fonds conformes à la Directive UCITS à valorisation quotidienne ou hebdomadaire. Les compartiments existants peuvent détenir, occasionnellement et pour une part non significative, des instruments financiers dérivés standardisés et négociés sur un marché à terme organisé, à des fins de couverture. Les liquidités résultantes des souscriptions/rachats sont pour la plupart réinvesties dans les Fonds.

Pour le risque de liquidité qui découle du l'actif du portefeuille, un degré de risque est attribué en se basant sur des scores de liquidité de 1 à 7 qui sont classés du plus liquide

au moins liquide. Les contrôles en place permettent d'assurer à tout moment que les actifs des Fonds sont suffisamment liquides afin de faire face à des demandes éventuelles de rachats massifs.

Un risque de liquidité du passif se présente si la capacité des Fonds à financer un rachat significatif de parts à la demande des détenteurs est compromise.

Afin de garantir un seuil de liquidité susceptible de couvrir toutes les demandes de rachat des investisseurs, les gestionnaires des Fonds sont tenus de garder un certain pourcentage de liquidité lors de leurs décisions d'investissement.

Afin d'encadrer le risque de liquidité lié aux souscriptions et aux rachats des investisseurs dans les Fonds, un monitoring des in- et out-flows est opéré au niveau du compartiment de manière continue, permettant une analyse quantitative de la situation par rapport aux besoins de liquidité du compartiment.

## 5. Risque de règlement

Le risque de règlement se définit par le risque lié aux problèmes pouvant survenir lors de la livraison ou du paiement de titres dans le système d'échange.

Les transactions relatives aux titres en portefeuille sont conclues DVP (*Delivery Versus Payment*). Les transactions relatives aux souscriptions et aux rachats des Fonds sont conclues DVP (*Delivery Versus Payment*). Un suivi des exceptions est effectué, permettant de dresser une liste de contreparties ayant présenté des anomalies de règlement.

## 6. Risque de crédit

Le risque de crédit se définit par le risque de défaillance des contreparties lors du remboursement du capital à l'échéance ainsi que des intérêts annuels.

Pour protéger les actifs en portefeuille des pertes dues aux défauts de crédit, les investissements directs en obligations visent uniquement les obligations *Investment Grade*. Les gestionnaires s'assurent également de suivre la qualité de crédit des fonds obligataires détenus en portefeuille.

### Cas particulier des ABS / MBS (Argenta Portfolio uniquement)

Le risque de crédit est également présent dans le cas des investissements indirects dans des titres adossés à des créances hypothécaires (*mortgage-backed securities* ou MBS) ou dans des titres adossés à des actifs (*asset-backed securities* ou ABS). De tels investissements indirects (au travers de parts d'OPCVM) sont autorisés dans le prospectus d'Argenta Portfolio uniquement.



La limitation des investissements en ABS/MBS, effectués uniquement par le biais d'OPC sous-jacents, à un maximum de 15% de l'actif net de chaque compartiment Argenta Portfolio, permet de limiter le risque crédit lié à ces instruments à un niveau conforme au *Risk Appetite* des Fonds et de la société de gestion.

S'agissant d'investissements indirects, et en l'absence de données fiables et à jour sur le pourcentage exact d'investissement d'un fonds sous-jacent dans des ABS/MBS, la totalité de la valeur de ce fonds sous-jacent est considérée dans le calcul d'exposition en ABS/MBS.

## **7. Risque de taux d'intérêt**

Le risque de taux d'intérêt est contrôlé par le biais d'un suivi des indicateurs de variation de la durée des portefeuilles.

## **8. Risque de concentration**

Le risque de concentration se définit par le risque relatif à une concentration importante des investissements dans certaines catégories d'actifs ou sur certains marchés financiers.

La détermination et/ou le suivi du respect des limites de concentration de chacun des compartiments se base sur l'allocation stratégique des actifs découlant des limites du prospectus et sur les limites fixées par la réglementation (la Loi de 2010).

## **9. Risque de durabilité**

Par risque en matière de durabilité, on entend un événement ou une situation dans le domaine environnemental, social ou de la gouvernance qui, s'il survient, pourrait avoir une réelle ou possible incidence négative importante sur la valeur de l'investissement.

Les risques en matière de durabilité sont généralement classés dans l'une des catégories suivantes :

- Le risque physique : une perte potentielle de valeur de l'investissement qui résulte d'une donnée physique, par exemple le réchauffement climatique ou le manque de matières premières.
- Le risque de transition : une perte potentielle de valeur de l'investissement qui résulte d'une transition vers une économie durable ou « verte », par exemple via l'introduction d'une nouvelle réglementation.

- Le risque de réputation : une perte potentielle de valeur de l'investissement qui résulte d'un événement qui ternit la réputation d'un émetteur.

Ce risque est géré grâce à l'application stricte des critères des listes d'exclusions basées sur des activités controversées et sur des controverses ainsi que sur des principes fondés sur le respect des droits de l'homme et de la liberté politique et personnelle de chacun, la lutte contre la corruption, la lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme. En conformité avec les contraintes du prospectus, le Gestionnaire renforce le niveau de durabilité des compartiments en s'appuyant sur des critères positifs pour la sélection des sociétés cibles. AAM a implémenté des contrôles internes adaptés et dédiés, ceux-ci sont intégrés au contrôle sur le respect des règles de concentration (prospectus). Ce suivi spécifique est effectué en application des contraintes du règlement (EU) 2019/2088 du parlement européen et du conseil du 27 novembre 2019 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers (« **Règlement SFDR** »).

## **B. Risques non financiers**

### **1. Risque opérationnel**

Le risque opérationnel se définit par le risque lié à l'inadéquation de processus internes et aux défaillances humaines ou des systèmes ou résultant d'événements extérieurs.

Tous les compartiments sont exposés à un risque opérationnel lié aux ressources humaines et techniques. Ce risque opérationnel est cependant couvert par une grande fiabilité des systèmes informatiques, par des ressources humaines compétentes et par un manuel de procédures complet et mis à jour.

La gestion de ce risque se fait conformément au cadre interne de la gestion des risques opérationnels qui couvre les activités de la société de gestion et s'inscrit dans le cadre de la Politique de Gestion des risques pour les Risques Non Financiers (NFR) du groupe Argenta. Il est également géré par le suivi continu des incidents opérationnels matériels n'atteignant pas le seuil pour être rapporté au régulateur, ainsi que ceux requérant une notification à ce dernier selon les seuils de la circulaire CSSF 02/77.

### **2. Risque AML**

Le risque AML lié à la lutte anti-blanchiment d'argent et au financement du terrorisme est suivi du côté des actifs en portefeuille et du côté des investisseurs conformément à la réglementation en vigueur (la loi du 12 novembre 2004 relative à la lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme, telle que modifiée et les circulaires CSSF 11/528, 11/529, 17/650, 20/744, 18/698, 19/732, 20/740, 20/746 telle que modifiée, 21/767, 21/782, 21/788, 21/786, 22/815, etc).

En outre des contrôles systématiques sont effectués, afin de se prémunir contre tout investissement dans une société qui serait soumise à des sanctions internationales.



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

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

## 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 2 janvier 2019

## Table des matières

I	Sommaire de gestion.....	23
II	Objectifs.....	23
III	Cadre juridique et réglementaire .....	24
IV	Champ d'application.....	24
	<b>IV.1 Quelles sont les sociétés liées par cette politique ?.....</b>	<b>24</b>
	<b>IV.2 Quels types de décisions sont concernées par cette politique ?.....</b>	<b>24</b>
V	La politique de rémunération.....	25
	<b>V.1 Vision de la gestion des ressources humaines .....</b>	<b>25</b>
	<b>V.2 Une transformation en profondeur.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
	<b>V.3 Les quatre principes fondamentaux .....</b>	<b>25</b>
	1. La durabilité comme principe fondamental .....	25
	2. La conformité au marché comme principe fondamental.....	27
	3. Le pouvoir d'achat comme principe fondamental .....	29
	4. La transparence comme principe fondamental .....	29
	<b>V.4 Budget .....</b>	<b>30</b>
	<b>V.5 Rôles et responsabilités.....</b>	<b>31</b>
	V.5.1 Le comité de rémunération du conseil d'administration .....	31
	V.5.2 Le conseil d'administration d'AAM.....	31
	V.5.3 Le comité de direction d'AAM .....	31
	V.5.4 La direction Organisation & Talent.....	31
	V.5.5 Le CEO d'AAM .....	32

## 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 2018-2020 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 04/01/2029 (rédigé par Christine Vermeylen) ;
- Les orientations 2016/575 de l'AEMF « Orientations relatives aux bonnes pratiques de rémunération au titre de la directive sur les organismes de placement collectif en valeurs mobilières ».

### 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.1 VISION DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

« Croissance Saine » est le nom donné au programme stratégique de gestion des ressources humaines d'Argenta. Ce dernier mise sur l'engagement et sur le lien entre Argenta et ses collaborateurs. Il met l'accent sur le développement d'un rôle d'ambassadeur actif et d'un climat propice à la motivation. Cette vision, telle que décrite dans la « politique d'Argenta », s'applique intégralement à AAM.

## 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) 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 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.

- 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.
- 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. La discussion, le suivi et l'évaluation des objectifs et des accords en ce qui concerne la croissance et du développement font partie du cycle de feed-back et d'évaluation existant à l'échelle de l'entreprise. Celui-ci prévoit des entretiens réguliers entre chaque collaborateur et son responsable hiérarchique. Lors de ces entretiens, l'accent est mis sur la fonction actuelle exercée et/ou sur l'évolution vers une nouvelle fonction plutôt sur le court terme.

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.

## 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 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.

Étant donné que la classification des fonctions dans le secteur bancaire au Luxembourg va connaître des modifications à compter de 2020, AAM va examiner, en collaboration avec la direction O & T, l'impact de celles-ci sur les barèmes et la classe de fonction des collaborateurs d'AAM et apporter les corrections nécessaires.

### **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 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.

Les salaires bruts de référence sont calculés sur la base des références salariales choisies. Concrètement, cela signifie qu'il existe un salaire brut de référence pour chaque niveau de fonction. Ce salaire tient bien évidemment compte de l'expérience.

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 : pour déterminer une éventuelle augmentation salariale, il est tenu compte de l'évaluation (cf. entretien

annuel d'évaluation), mais aussi de la position salariale individuelle par rapport au salaire brut de référence. Il existe quatre possibilités :

- Le salaire est inférieur au salaire brut de référence (tranche 1) ;
- Le salaire est égal au salaire brut de référence (tranche 2) ;
- Le salaire est supérieur au salaire brut de référence (tranche 3) ;
- Le salaire dépasse le plafond salarial (tranche 4).

À évaluation égale, l'augmentation salariale sera en principe plus élevée si le salaire est relativement inférieur à la référence.

### **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 (S1 à S3) ;
- 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 5 à 7) ;
- Comprend des salaires de référence bruts 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.

Le système des augmentations salariales permet de garantir que si un travail est effectué correctement, la nécessité et la possibilité d'accorder une augmentation

salariale feront l'objet d'une vérification, en fonction de la conformité au marché à atteindre. En d'autres termes, si un collaborateur occupe correctement sa fonction au fil des ans, son salaire évolue en tenant compte de la conformité au marché à atteindre. Tant les barèmes sectoriels que les salaires bruts de référence constituent des éléments essentiels à prendre en compte à cette fin. Outre les barèmes sectoriels, Argenta met en place un deuxième dispositif afin de garantir la conformité au marché, à savoir **l'évaluation comparative externe** par le biais d'enquêtes salariales.

À partir de 2020, ce dispositif s'applique également à AAM, tout comme l'utilisation des **références salariales aux fins de compensations** et des **salaires bruts de référence**. Dès 2020, la grille de rémunération d'Argenta sera également appliquée à chaque collaborateur d'AAM. Les salaires bruts de référence utilisés seront fondés sur le marché luxembourgeois.

AAM se conformera donc également pleinement à la politique d'Argenta dans ce domaine.

### 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 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 seront 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 Évaluation

Au début de l'année, chaque collaborateur et son responsable hiérarchique se mettent d'accord sur des objectifs réalisables, clairs et précis. Ceux-ci traduisent les objectifs de l'entreprise. Ces objectifs sont les suivants :

- a) L'atteinte de résultats mesurables ;
- b) L'occupation de la fonction et le travail d'équipe ;
- c) Des éléments qualitatifs tels que, par exemple, le respect des valeurs de l'entreprise ;
- d) La croissance et le développement.

Au cours de l'année, le responsable hiérarchique organise régulièrement des entretiens et des moments de concertation au cours desquels il partage son feed-back avec le collaborateur afin que celui-ci puisse maintenir le bon cap, apprendre et s'améliorer. Au cours de ces entretiens de feed-back, tous deux se mettent d'accord sur certains points et les ajustent si nécessaire. Tant le responsable hiérarchique que le collaborateur peuvent prendre l'initiative de planifier un entretien de feed-back.

L'entretien d'évaluation est un entretien annuel formel entre le collaborateur et son responsable hiérarchique, au cours duquel ils discutent, ouvertement et de manière constructive, des prestations individuelles du collaborateur au cours de l'année écoulée. Ils évoquent les points forts ainsi que les points qui peuvent ou doivent être améliorés. Le potentiel et le trajet de croissance sont également abordés.

Au cours de tous ces entretiens, le rôle du responsable hiérarchique est d'assurer la transparence, en termes de définition et éventuellement d'ajustement des objectifs, en ce qui concerne le feed-back et l'évaluation.

### 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.

### **V.4.4 La direction Organisation & Talent**

- Examine tous les éléments relatifs à la politique de rémunération (tendances, paramètres, 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 et la grille de rémunération.

#### V.4.5 Le CEO d'AAM

- Contrôle l'adaptation des descriptions de fonctions.
- Dirige l'exécution du cycle de feed-back et d'évaluation.
- Dirige l'exécution des indexations salariales dans le cadre du budget alloué.
- Explique la politique de rémunération aux collaborateurs et l'exécute.