

## PREAMBULE

La politique de rémunération conduite par Aviva Investors France (AIF) participe à l'atteinte des objectifs qu'elle s'est fixée en tant qu'entreprise responsable et, plus généralement, à la mise en œuvre de sa stratégie.

Cette politique s'appuie à la fois sur les principes communs à l'ensemble du Groupe Aviva et sur ceux plus spécifiques, propres à l'industrie de la gestion d'actifs, retenus par le pôle Aviva Investors.

Applicable à l'ensemble des mandataires sociaux et du personnel d'AIF, elle a été établie en conformité avec la législation française ainsi qu'avec les dispositions réglementaires applicables en la matière aux sociétés de gestion de portefeuilles, les positions prises par l'Autorité des Marchés Financiers (AMF) ainsi qu'avec les recommandations émanant de l'Association Française de la Gestion Financière (AFG). Il est enfin rappelé que cette politique de rémunération a été soumise à l'Autorité des Marchés Financiers, laquelle l'a agréée le 6 avril 2017.

## 1. PRINCIPES EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION

La politique de rémunération d'AIF est déterminée de manière à éviter des situations de conflit d'intérêts ainsi que pour prévenir des prises de risques inconsidérées ou incompatibles avec l'intérêt de ses clients.

La rémunération globale se compose des éléments suivants :

- o la rémunération fixe;
- o le cas échéant une rémunération variable qui vise à reconnaître la performance collective et individuelle ;
- o un accord de participation et d'intéressement dont bénéficient l'ensemble des salariés des entités constituant l'Unité Economique et Sociale (U.E.S). du Groupe Aviva en France à laquelle appartient AIF.

Cette rémunération globale peut, le cas échéant, être complétée par certains dispositifs, décrits en tant que de besoin ci-après.

### 1.1. REMUNERATION FIXE

La rémunération fixe d'un collaborateur a notamment vocation à refléter l'expérience, les connaissances propres au salarié considéré et le cas échéant, le niveau de salaire minimum prévu par une convention collective ou tout autre accord applicable de ce type, sans prise en considération des performances. Elle peut intégrer le cas échéant des avantages en nature (voiture de fonction,...).

Cette rémunération est revue périodiquement dans le cadre des processus décrits infra.

#### 1.1.1. Révision annuelle des rémunérations dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires

Chaque année, AIF arrête une enveloppe de rémunération globale, laquelle prend en considération le niveau d'augmentation fixé par Aviva Investors pour les activités de gestion d'actifs ainsi que celui décidé pour Aviva France, société mère d'Aviva Investors France. Une fraction de cette enveloppe représente l'augmentation générale allouée à l'ensemble des salariés appartenant aux classes 1 à 7 le solde étant attribué aux collaborateurs :

- o ayant vu leurs responsabilités et/ou expertise s'accroître au cours de la période précédente,

- o et/ou dont le salaire est inférieur au salaire du marché, pour le même niveau d'expérience, lorsque cette référence est disponible.

## **1.1.2. Révision annuelle des rémunérations dans le cadre des accords sur l'égalité professionnelle ou après une mobilité.**

Les rémunérations sont également revues dans le cadre des accords sur l'égalité professionnelle ou après une mobilité, de manière à adapter la rémunération des collaborateurs dont le salaire est significativement inférieur à la médiane de leur classe.

## **1.2 REMUNERATION VARIABLE**

La détermination de la rémunération variable d'un collaborateur s'inscrit dans le processus décrit ci-après.

### **1.2.1 Détermination de l'enveloppe de rémunération variable**

Au sein du Groupe Aviva, les enveloppes de rémunération variable sont fixées par métier, au niveau mondial, afin d'assurer une solidarité financière entre les différentes activités et prévenir les conflits d'intérêts ; au sein d'Aviva Investors (ensemble des entités de gestion d'actifs du Groupe Aviva), la détermination de l'enveloppe de rémunération variable de chaque métier est arrêtée sur la base d'un ensemble de critères financiers / extra-financiers fixés annuellement. Il est toutefois précisé que la Direction d'AIF dispose, dans certaines hypothèses, de la possibilité de proposer au Comité des Rémunérations d'AIF un montant différent de celui ainsi fixé.

### **1.2.2 Modalités d'appréciation des contributions individuelles aux succès de l'entreprise et répartition individuelle de l'enveloppe de rémunération variable**

Les allocations individuelles des rémunérations variables sont fondées sur les résultats d'une évaluation individuelle (a minima annuelle), formalisée, qui prend en compte la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs et la contribution individuelle des collaborateurs aux critères suivants :

- o performances globales de chaque métier ;
- o évaluations de la Direction des Risques quant à la gestion des risques associés à l'activité considérée ;
- o participation aux projets de transformation réglementaires ou organisationnels.

Chaque année a lieu, entre chaque responsable et chacun de ses collaborateurs, un « entretien de développement » au cours duquel est effectué un point sur les compétences métier du collaborateur, ses qualités comportementales ainsi que sur l'atteinte des objectifs établis lors de l'entretien de développement de l'année précédente. La politique de rémunération est directement liée à ces évaluations, la rendant ainsi adaptée, c'est-à-dire objectivée et encadrée.

Il est précisé que, pour les collaborateurs rapportant à une fonction métier globale, la proposition individuelle est discutée entre le responsable de la fonction métiers globale et la Direction générale d'Aviva Investors France.

Le Comité des Rémunérations valide annuellement l'enveloppe globale de rémunération variable pour Aviva Investors France, les critères d'allocation individuelle retenus ainsi que leur application.

### **1.2.3 Modalités générales d'application de la rémunération variable au sein d'AIF**

L'ensemble des collaborateurs d'Aviva Investors France s'inscrit dans le processus de rémunération variable tel que décrit au point 1.2.2 de la présente politique.

#### **1.2.3.1 Principes généraux**

Ce rappel effectué, il est précisé que Aviva Investors France a mis en place, en sa qualité de gérant d'OPC (FIA tels que définis par la directive 2011/61/UE et OPCVM régis par la directive 2014/91/UE) un dispositif visant à définir originellement les modalités de rémunération variable des personnels « régulés ». Au regard de ses modes de fonctionnement interne, le choix a été fait par Aviva Investors France d'appliquer ledit dispositif à l'ensemble du personnel de la société, sans distinction de leur activité, sous réserve des spécificités liées à certaines fonctions.

A ce titre, le versement de la rémunération variable est effectué aux conditions et modalités suivantes :

- 60% de la rémunération variable est versée immédiatement selon la répartition suivante :
  - 50% de la rémunération variable est versée sous forme numéraire lors de l'attribution de la rémunération ;
  - 10% sont versés sous forme de titres (ou instruments équivalents) assortis d'une période de rétention de six mois ; Dans ce cadre, le salarié concerné ne percevra les titres (ou instruments équivalents/équivalent titres) qu'au terme de cette période de rétention (laquelle débute à la date d'attribution des titres - ou instruments équivalents), sur la base de la valeur liquidative du jour du terme de la période de rétention. Ces titres (ou équivalents) attribués au sein de la partie immédiatement acquise de la rémunération variable ne sont pas soumis à la règle du malus ;
- 40% de la rémunération variable est versée de manière différée selon les modalités suivantes :
  - Le versement de la part différée est étalé sur trois exercices postérieurs à celui de l'attribution de la rémunération variable, avec un rythme de versement qui ne doit pas être plus rapide qu'un prorata temporis ;
  - Les modalités de versement relatives au paiement de la part différée sous forme d'actions, parts d'OPC ou d'instrument équivalent, sont communiquées au salarié avec l'ensemble des éléments relatifs à ladite rémunération variable ;
  - La partie différée n'est définitivement acquise au collaborateur qu'à la date de son attribution effective ;
- Tout versement immédiat ou différé sous forme de titres (ou instruments équivalents) sera effectué en (ou par référence à) un OPC ou à un panier d'OPC sous gestion Aviva Investors France, représentatif des différentes gestions de la société ; l'OPC considéré ou la composition du panier d'OPC sont arrêtés annuellement par le Comité des Rémunérations, après avis de la Direction des Risques.

Il est précisé que ledit dispositif n'est applicable que si le montant global de cette rémunération variable, pour un exercice considéré et pour un collaborateur considéré, est supérieur à un seuil minimal fixé et revu annuellement par le Comité des Rémunérations. En-dessous de ce seuil, AIFappliquera les règles de la politique de rémunération du Groupe Aviva Investors, laquelle prévoit notamment la mise en place de rémunérations variables différées, ce selon les seuils et modalités définies par ladite politique.

Il est précisé que le Comité des rémunérations pourra, s'il le juge nécessaire à un meilleur alignement du risque, décider, pour certaines catégories de personnels de la société, de règles plus contraignantes.

### 1.2.3.2 Dispositif de malus

L'acquisition ou le versement de la partie différée de la rémunération variable quelle qu'en soit la forme, est subordonné au respect de conditions qui sont fonction de critères liés aux résultats de l'entreprise, de l'activité de la ligne métier et, le cas échéant, de critères individuels. Ces conditions sont fixées annuellement par le Comité

des Rémunérations et précisées de manière explicite aux salariés considérés lors de l'attribution de cette rémunération.

Peuvent notamment justifier de l'application d'un malus :

- Une diminution notable du niveau de performance individuelle d'un collaborateur ;
- Une diminution significative des performances financières d'Aviva Investors France ;
- Une augmentation significative du niveau de risque supporté par la société ou l'OPC géré ;
- La situation de la société en termes de capital/fonds propres ;
- La preuve d'un comportement fautif ou d'erreurs anormales dans la conduite des opérations/réalisation des tâches au titre de l'exercice considéré.

Le recours à des stratégies individuelles de couverture ou d'assurance en matière de rémunération ou de responsabilité qui limiteraient la portée des dispositions d'alignement sur les risques contenues dans le présent dispositif de rémunération, et notamment qui conduirait à ce titre à entraver le principe d'application des dispositions relatives au malus, est interdit.

### **1.2.3.3 Rémunération variable des fonctions de suivi des risques et de contrôle/des fonctions commerciales**

Le système de rémunération des personnels en charge du suivi et du contrôle des risques ainsi que de la conformité et, plus généralement des personnels supports et des unités en charge des fonctions « Risques » au sein d'Aviva Investors est fondé sur des objectifs propres, indépendamment de celui des métiers dont ils valident ou vérifient les opérations, ce de manière à maintenir l'indépendance de leurs rôles de contrôle.

Le système de rémunération variable des personnels en charge des fonctions commerciales et notamment de la distribution des produits/services gérés/développés par Aviva Investors tient compte, dans son élaboration même, des risques de conflits d'intérêts inhérents à cette typologie de fonction. De ce fait, il intègre, par-delà la prise en compte des volumes de vente effectuées, des facteurs complémentaires, notamment de gestion des risques mais également des éléments tenant à la fonction des personnes concernées, au type de produits offerts, le cas échéant aux méthodes de distribution ainsi que des éléments d'appréciation qualitatifs issus notamment des enquêtes de satisfaction clientèle (interne ou externe).

L'approche d'enveloppe globale de rémunération variable pour ces fonctions est toutefois identique à celle retenue pour les autres métiers au sein d'Aviva Investors ; cette enveloppe est calculée sur la base de l'évaluation de la performance rapportée aux objectifs propres à cette fonction.

### **1.2.4 Rémunération variable garantie**

Sont interdites, hormis au titre de la première année suivant l'embauche d'un salarié, les clauses visant à instaurer, ou induisant de fait, une rémunération variable garantie.

### **1.2.5 Plan d'Incitation à Long Terme (LTIP)**

En complément de la rémunération variable allouée au titre d'un exercice considéré, le Comité des Rémunérations a la faculté de décider, sur proposition de la Direction, la mise en place de plans d'intéressement à long terme au bénéfice de certains collaborateurs de la société. Les modalités de versement et de conservation des titres alloués dans le cadre de tels plans sont fixées chaque année par le Comité des Rémunérations.

## 2 GOUVERNANCE EN MATIÈRE DE POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

### 2.2 Dispositions générales

La présente politique de rémunération est définie par le Directoire d'Aviva Investors France, et validée par le Conseil de Surveillance sur avis du Comité des rémunérations. Elle est revue a minima annuellement par ce Comité.

En conformité avec les dispositions réglementaires applicables aux sociétés de gestion, la Direction des Risques est impliquée dans le processus de revue des rémunérations variables au sein d'Aviva Investors France et plus spécifiquement de la population régulée.

La Direction générale transmet les propositions émanant de la Direction des Risques au Comité des Rémunérations, qui s'assure que les avis du contrôle des risques et de la conformité sont pris en compte.

Il est précisé qu'Aviva Investors France a mis ou mettra en tant que de besoin en place, avec les éventuelles sociétés de gestion délégataires de la gestion d'OPC dont Aviva Investors France est société de gestion en titre, une convention de délégation conforme et a réalisé ou réalisera toute vérification utile.

### 2.3 Rôle du Comité des Rémunérations

Aviva Investors France dispose d'un Comité des Rémunérations et des Nominations, émanation du Conseil de Surveillance de la société, dont les membres n'exercent aucune fonction au sein d'Aviva Investors France.

Ce Comité a vocation à connaître notamment des questions suivantes :

- Revue des éléments de rémunération relatifs aux membres du Directoire, aux Directeurs Généraux et, le cas échéant, aux Directeurs Généraux Délégués ;
- Revue des éléments de rémunération proposés au Responsable du Contrôle de la Conformité, du Responsable du Contrôle permanent et du Responsable des Risques ;
- Revue des politiques suivies en matière de rémunération du personnel, notamment s'agissant des « preneurs de risque » ;
- Suivi de la prise en compte des spécificités propres aux personnels dans les modalités de détermination / de versement/ de reprise éventuelle de leur rémunération variable ;
- Contribution à la fixation des principes de détermination des enveloppes de rémunérations variables pour l'exercice écoulé, leur quantum et les modalités de versement de celles-ci, en prenant notamment en compte l'impact des risques inhérents aux activités concernées sur les portefeuilles gérés et/ou sur la Société ;
- Proposition d'application d'éventuelles retenues à opérer sur des rémunérations variables antérieurement décidées (ou de tout autre mécanisme impactant à la baisse ou augmentant l'étalement des versements dans le temps), en application des dispositions de la Politique de rémunération ;
- Proposition de nomination de membres du Directoire, de Directeur Général ou de Directeur Général Délégué ;
- Analyse et suivi des problèmes de rémunération, d'indépendance, et d'éventuels conflits d'intérêts, relatifs aux membres du Directoire, à la Direction Générale ou aux membres du Conseil de Surveillance ;
- Etablissement de propositions sur la fixation et l'attribution éventuelle de jetons de présence ainsi que sur la rémunération des missions qui pourraient être confiées par le Directoire ou le Conseil de Surveillance à un ou plusieurs de leurs membres.

A ce titre, le Comité des Rémunérations statue chaque année sur les différents éléments rappelés par la présente politique et présente le résultat de ses travaux au Conseil de Surveillance.