

HSBC Global Asset Management (France)

POLITIQUE DE REMUNERATION



Sommaire.

Préambule

Principes généraux applicables à l'ensemble des collaborateurs

Personnels identifiés comme entrant dans le périmètre des personnes régulées

Dispositif applicable aux rémunérations variables attribuées aux personnes régulées

Identification des Fonds servant à définir la performance applicable sur la rémunération variable différée

Rapport annuel sur les rémunérations de l'exercice passé



Préambule

La politique de rémunération est établie en conformité avec les textes de références du Code monétaire et financier, de l'Autorité des Marchés Financiers ainsi que de la Directive AIFM 2011/61/UE du 8 juin 2011. Ces dispositions sont également conformes aux nouvelles obligations de la Directive OPCVM 2014/91/UE du 23 juillet 2014.

Principes généraux applicables à l'ensemble des collaborateurs

La politique de rémunération repose sur l'évaluation des compétences et de critères de performance annuels et pluriannuels, quantitatifs et qualitatifs. Elle intègre dans ses principes fondamentaux l'alignement des intérêts des investisseurs, des collaborateurs et d'HSBC Global Asset Management (France) et s'applique à l'ensemble du personnel.

La politique de rémunération variable différencie la rémunération fixe, déterminée à partir de normes de marché et des normes du groupe HSBC, de la rémunération variable liée à l'évaluation de critères définis de performance individuelle ou collective. La différenciation de la partie variable s'appuie sur la performance individuelle du collaborateur. Celle-ci dépend de la réalisation d'objectifs fixés en début d'année. Ces objectifs intègrent des critères quantitatifs (résultats financiers individuels et collectifs) et qualitatifs relatifs aux services délivrés aux clients, au management du risque, à la qualité des processus, au respect des règles internes déontologiques et de la réglementation ainsi que des critères liés au management et au travail en équipe.

La politique de rémunération veille à maintenir une proportion équilibrée entre rémunération fixe et variable. Les revalorisations des salaires fixes et l'attribution des rémunérations variables sont étudiées une fois par an selon les processus et modalités applicables au sein du Groupe HSBC.

Personnels identifiés comme entrant dans le périmètre des personnes régulées selon la Directive AIFM et la Directive OPCVM

Conformément à la réglementation en vigueur, les collaborateurs concernés par ces règles ci-après dénommés les « Preneurs de risques » sont ceux dont l'activité professionnelle a une incidence significative de par leurs décisions sur le profil de risque de la société de gestion et/ou des produits gérés à travers leur fonction, leur niveau de délégation ou leur niveau de rémunération ainsi que les collaborateurs appartenant aux fonctions de contrôles de la société..

L'identification des personnes incluses dans le périmètre des personnes régulées est réalisée annuellement par la Direction Générale, les équipes de Risques, de Conformité, et Juridiques d'HSBC Global Asset Management (France) assistées par la Direction des Ressources Humaines d'HSBC France à partir de la cartographie des processus de gestion. Elle est approuvée par le Comité de Rémunération et présentée au Conseil d'Administration d'HSBC Global Asset Management (France).

Dans les personnes régulées sont systématiquement inclus les membres du Comité Exécutif, les fonctions de direction des activités support et administratives, les fonctions de direction de contrôles (Risques, Conformité et Contrôle Interne), les responsables de Gestion des fonds, le responsable du Trading, le responsable Produits, le responsable Client Proposition, le responsable Finance, le responsable Juridique et les responsables des équipes de Vente.

Le cas des collaborateurs, dont la rémunération totale se situe dans la même tranche de rémunération que les membres de la Direction Générale ou du Comité Exécutif et ceux dont la rémunération variable est supérieure à 100 000 € sont également revues individuellement.

A fin 2016, la liste des personnes régulées comprend 34 collaborateurs.

Dispositif applicable aux rémunérations variables attribuées aux personnes régulées

Règles générales applicables aux rémunérations variables attribuées aux « Preneurs de risques » :

Dans le respect des exigences réglementaires, chaque année HSBC Global Asset Management (France) s'assure que la situation financière de la société n'est pas affectée de façon préjudiciable, d'une part par la rémunération variable globale attribuée chaque année et d'autre part par le montant de rémunération variable payé ou acquis au cours de l'année.

HSBC Global Asset Management (France) et ses instances de surveillance s'assurent notamment que :

- La politique de rémunération est compatible avec une gestion des risques rigoureuse et efficace et que le système de rémunération prend en compte de façon appropriée toutes les catégories de risques,
- L'ensemble des principes et des structures de gouvernance ainsi que leurs interactions avec le système de rémunération sont prises en considération dans le cadre de l'élaboration et de la mise en œuvre de ses politiques et pratiques de rémunération,
- La rémunération des membres de l'organe de direction et des personnes régulées est en accord avec leurs pouvoirs, leurs mandats, leur expertise et leurs responsabilités,
- Il n'existe pas de conflits d'intérêts lors de la mise en place de ces dispositifs.

Règles spécifiques applicables aux rémunérations variables attribuées aux « Preneurs de risques » :

En application des Directives européennes, les « Preneurs de risques », tels qu'identifiés précédemment, sont soumis à des règles spécifiques en matière de rémunération variable :

- Une partie de la rémunération variable est corrélée à la performance des fonds gérés,
- La part de la rémunération variable devant être payée en instruments est au minimum de 50 %,
- La part de la rémunération variable différée est comprise entre 40% et 60% comme stipulée par la réglementation.
- La partie différée de la rémunération variable est différée sur 3 ans minimum
- Chaque tranche de rémunération différée n'est définitivement acquise que sous conditions de performance, d'absence de comportement professionnel à risque, de respect des règles et procédures internes et de présence à la date d'acquisition. La non-atteinte de ces conditions pourra conduire à une diminution voire une perte définitive du montant à acquérir.
- Cette approche est mesurée et validée pour chaque personne identifiée pour déterminer si cette dernière a ou pas un impact sur le profil de risque de la société ou des fonds entrant dans le périmètre des fonds gérés.
- L'application du mécanisme de malus sur la période différée de 3 ans tient également compte de la situation financière d'HSBC Global Asset Management (France).

En application des règles de proportionnalité de la Directive, les « Preneurs de risques » qui réunissent les 2 conditions reprises suivantes;

- *La part variable du collaborateur est supérieure à 100 000 euros, et*
- *La part variable du collaborateur est supérieure à 30% de la rémunération annuelle fixe.*

seront soumis aux règles spécifiques énoncées au paragraphe précédent.

Les critères retenus pour l'application de la proportionnalité sont réévalués chaque année en prenant en compte l'évolution des activités d'HSBC Global Asset Management (France), le montant des fonds propres, les actifs sous gestion (y compris les actifs acquis par effet de levier des Fonds d'investissements Alternatifs « dits FIA » gérés ou des « OPCVM »), l'organisation interne ainsi que la nature, la portée et la complexité des activités.

Les « Preneurs de risques » qui ne réunissent pas l'une et/ou l'autre de ces 2 conditions se verront appliquer les règles standards de différé du Groupe HSBC.

Identification des Fonds servant à définir la performance applicable sur la rémunération variable différée

De par sa taille et son intégration au sein du groupe HSBC, HSBC Global Asset Management (France) est organisée en structures matricielles au sein desquelles les gérants gèrent plusieurs natures de fonds. La nature de certains fonds gérés dont notamment les fonds « FIA » ou des « OPCVM » dédiés à des clients institutionnels ou les Fonds d'Epargne Salariale ne permettent pas la détention par des collaborateurs de parts de ces fonds.

Pour tenir compte de ces contraintes, il a donc été mis en place un calcul de performance pour la rémunération variable différée, élaboré sur la base d'un « Panier de FIAs » depuis le 1^{er} janvier 2015 représentatifs de l'activité et des risques pris par HSBC Global Asset Management (France). La performance appliquée sur la part variable de la rémunération différée est donc assise sur ce panier de fonds « FIA » depuis le 1^{er} janvier 2015 et sera étendue à un panier de fonds « OPCVM » à compter du 1^{er} janvier 2017.

Pour établir la composition du « Panier », HSBC Global Asset Management (France) a mis en place une gouvernance et une procédure permettant de déterminer au fil du temps les fonds FIA et ultérieurement des fonds OPCVM entrants ou sortants de celui-ci. Ce processus de constitution du « Panier » ainsi que la performance annuelle dudit Panier font l'objet d'une revue et d'une validation annuelle par un cabinet d'audit externe afin d'éviter toute situation de conflit d'intérêts.

Sur l'exercice 2016, le calcul de la performance du « Panier » a un impact sur 50% de la rémunération variable différée attribuée en cash mais également sur 50% de la rémunération variable dite « immédiate » attribuée en cash indexé avec un période de rétention.

Rapport annuel sur les rémunérations de l'exercice 2016

Un rapport sur les rémunérations de l'exercice passé est établi chaque année.

Ce rapport détaille le montant total des rémunérations pour l'exercice, ventilé en rémunérations fixes et rémunérations variables, versées par HSBC Global Asset Management (France), le nombre de bénéficiaires et décompose le détail des rémunérations attribuées aux « Preneurs de Risques » :

- La Direction Générale
- Les membres du comité exécutif
- Les preneurs de risques (gérants)
- Les responsables des ventes et du marketing
- Le responsable produit
- Le responsable finance
- Les responsables des fonctions de contrôles ou des fonctions de support

Il précise également le montant agrégé des rémunérations, ventilé entre les cadres supérieurs et les membres du personnel de la société de gestion dont les activités ont une incidence significative sur le profil de risque de la société de gestion et/ou des portefeuilles.

Cette information est disponible sur simple demande écrite auprès d'HSBC Global Asset Management (France).