

HSBC Global Asset Management (France)

POLITIQUE DE REMUNERATION

Décembre 2017



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

Rapport annuel sur les rémunérations de l'exercice passé

Préambule

La politique de rémunération de HSBC Global Asset Management (France), filiale de HSBC France, s'inscrit dans le cadre de la politique de rémunération HSBC France et de ses instances de gouvernance et plus généralement dans le cadre de la politique de rémunération du Groupe HSBC dont les principes généraux sont soumis aux règles édictées par le régulateur anglais ('FCA'/PRA') et qui s'appliquent de façon homogène à l'ensemble des entités du Groupe.

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.

A. Principes généraux et gouvernance 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.

1. - Les principes généraux de la politique de rémunération

La politique de rémunération de HSBC Global Asset Management (France) s'établit dans le respect des principes généraux suivants :

- Déterminer une rémunération fixe et variable en assurant un équilibre prudent entre une gestion saine et efficace de ses résultats financiers, de ses risques et le maintien d'un niveau de fonds propres appropriés pour l'entreprise.
- Se conformer à la stratégie et aux objectifs de l'entreprise, la gestion de ses risques, son profil de risques et aux pratiques de gestion des risques et aux intérêts et résultats à long terme de l'entreprise dans son ensemble.
- Définir des règles de rémunération appropriées pour les membres de l'organe de Direction et des personnes identifiées comme « Preneurs de Risques » au sein du métier de l'Asset Management, en accord avec leurs pouvoirs, mandats, expertise et niveaux de responsabilité et en conformité avec la réglementation.
- Veiller à l'absence de conflits d'intérêt lors de la mise en œuvre et de l'exécution de la politique de rémunération variable.

La politique de rémunération du Groupe HSBC est déclinée au sein de HSBC Global Asset Management (France) et s'articule autour des principes suivants :

- Les rémunérations variables discrétionnaires sont déterminées selon la performance financière et durable, la compétitivité commerciale et la gestion maîtrisée des risques du Groupe et des différents métiers qui la composent. Ces enveloppes budgétaires sont attribuées pour l'exercice selon la performance du Groupe par chaque ligne de métier et sont susceptibles d'être revues et ajustées lors de la clôture des comptes afin de garantir et de maintenir la solidité financière ;
- Les rémunérations fixes peuvent être revues conformément aux enveloppes budgétaires annuelles définies en local, selon la performance économique et le positionnement de l'Entreprise sur son marché ;
- Une approche de rémunération totale (salaire de base + variable) avec un niveau de salaire variable différencié en fonction de la performance individuelle ;

- Une approche discrétionnaire pour évaluer la performance individuelle plutôt qu'une approche automatique basée sur des formules qui pourrait encourager des comportements inappropriés en matière de prise de risque et/ou de vente inadaptées à nos clients ;
- Une approche de rémunération respectant les règles d'équité entre les collaborateurs ;
- Le principe d'un différé de variable afin de mieux corrélér le variable avec la performance de la société, d'aider à la rétention des collaborateurs et de répondre aux obligations du régulateur,
- Une rémunération globale en ligne avec le marché.

Ces principes de rémunération sont revus annuellement conformément à la politique du Groupe.

2 – Les règles de Gouvernance

La politique de rémunération de HSBC Global Asset Management (France) suit les directives annuelles élaborées par le Groupe HSBC et les lignes de métier (Asset Management, Finance, Risks, juridique, Compliance) à laquelle les collaborateurs sont affectés ainsi que les principes, chaque fois qu'ils sont applicables, du Groupe HSBC en France.

Dans le cadre de la Revue Annuelle Obligatoire sur les salaires, HSBC Global Asset Management (France) peut, sur proposition de la Direction Générale, prévoir des mesures spécifiques.

Une revue annuelle des rémunérations ('Pay Review') a lieu chaque année au cours du dernier trimestre. Cette revue a pour objet de fixer :

- Les éventuelles révisions de salaire individuelles dans le cadre d'une enveloppe budgétaire définie ;
- Les rémunérations variables individuelles des collaborateurs en fonction de leur performance dans le cadre d'une enveloppe budgétaire définie.

HSBC en France s'appuie sur 2 instances de gouvernance, le « People Committee » et le « Comité des Rémunérations ». Ces 2 comités assurent notamment le suivi de la mise en place des politiques de rémunération du Groupe en France dans tous les métiers et les fonctions et s'assurent de la conformité aux normes locales en vigueur et à la bonne prise en compte de la dimension des Risques et de la Conformité de l'Entreprise

La composition des 2 comités permet de superviser de manière compétente et indépendante la politique de rémunération de HSBC France et de ses filiales.


HSBC Global Asset Management (France) a par ailleurs mis en place un comité des rémunérations. Ce comité assure le suivi de la mise en place des politiques de rémunération pour le métier de l'Asset Management et s'assure de la conformité aux normes locales en vigueur ainsi que de la bonne prise en compte de la dimension des Risques et de la Conformité des sociétés couvertes notamment pour HSBC Global Asset Management (France) et pour HSBC REIM .

Les principes déclinés dans la politique de rémunération sont présentés au Comité d'Entreprise HSBC Global Asset Management (France) chaque année.

La présente politique de rémunération HSBC Global Asset Management (France) est également présentée une fois par an pour approbation au Conseil d'Administration de HSBC Global Asset Management (France) après validation de la Conformité, de la fonction risques, du Juridique et de la Direction Générale.

Les fonctions en charge du contrôle des risques, de la conformité et du contrôle interne veillent à la conformité des politiques de rémunération avec les normes en vigueur. La politique de rémunération est par ailleurs validée par le responsable de la conformité avant d'être présentée au Comité des Rémunérations.

La rémunération des fonctions de contrôle et de conformité est fixée indépendamment du métier dont ils valident ou vérifient les opérations, et à un niveau suffisant pour disposer de personnels qualifiés et expérimentés. Elle tient compte de la réalisation des objectifs associés à la fonction.



La politique de rémunération de HSBC en France (incluant HSBC Global Asset Management (France) fait l'objet une fois par an, d'une évaluation indépendante assurée par l'Audit Interne conformément à l'article L511-74 du Code Monétaire et Financier.

3- La revue annuelle des rémunérations ('Pay Review')

Le processus de revue annuelle des rémunérations ('Pay Review') est le suivant :

- Les enveloppes de rémunération variable sont fixées globalement pour le Groupe et déterminées par les lignes de métiers et fonctions mondiales selon leur performance financière, commerciale et/ou leur réalisation durant l'exercice. Ces enveloppes sont ensuite cascadiées par région / pays selon la contribution de ces périmètres à la performance globale du métier ou de la fonction.
- Les enveloppes dédiées aux augmentations salariales individuelles sont décidées localement par la Direction Générale en France et en concertation avec la ligne de métier. Ce budget est alloué pour les augmentations proposées lors de la Pay Review et celles proposées en 'cours d'année'.
- La ligne managériale propose les attributions individuelles (fixe et variable).
- Les propositions sont validées après une revue de cohérence effectuée, par les équipes Ressources Humaines, en fonction, notamment, du poste occupé, de l'âge et du respect des règles d'équité.
- La Direction des Ressources Humaines effectue, une revue des niveaux de proportionnalité entre le salaire fixe et le salaire variable pour s'assurer d'un niveau cohérent de rémunération fixe par rapport à la rémunération totale pour éviter que les salariés ne dépendent de manière excessive de la composante variable.
- Ce processus s'inscrit dans un calendrier défini par le Groupe avec une communication des décisions salariales qui intervient généralement au mois de février pour une mise en œuvre avec la paie du mois de mars sans rétroactivité pour les révisions salariales.

3.1- La revue portant sur la rémunération fixe

La rémunération fixe peut être révisée en fin d'année lors de révisions salariales annuelles ou en cours d'année de façon très exceptionnelle.

La partie fixe de la rémunération rémunère principalement le niveau de compétence requis, l'expérience acquise et le niveau de responsabilité pour un poste occupé.

Les augmentations peuvent être sélectives et/ou collectives:

- **Sélectives** pour tenir compte :
 - des pratiques internes (par rapport à des homologues au sein d'une équipe, à fonction, âge, ancienneté et performance équivalente) ou encore de l'accroissement des responsabilités liées ou non à une promotion et
 - des décalages par rapport à des données indicatives de marché externes
 - du niveau de performance, privilégiant les collaborateurs ayant une performance remarquable ou très satisfaisante.
 - de la répartition entre salaire fixe et rémunération variable, dans le cadre de la rémunération totale du collaborateur.
- **collectives** dans le respect des contraintes économiques, de la capacité de l'entreprise à financer cette mesure (mesures d'équité professionnelles (hommes/femmes, senior, temps plein/temps partiel,...), mesures d'augmentation « générale »,...) et de la recherche d'un dialogue social de qualité. Les mesures collectives éventuellement envisagées sont négociés avec les partenaires sociaux dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO). Cette négociation est effectuée en cohérence avec la NAO HSBC.

3.2 - La revue portant sur la rémunération variable

Les enveloppes de rémunération variable, définies par le Groupe, tiennent compte de la performance économique du Groupe, de la performance des lignes de métier et de la performance des sociétés du métier de la gestion d'Actifs.

La nature et le volume des activités, la taille et les risques auxquels les sociétés sont exposées sont pris en compte dans la détermination des enveloppes de variable.

Les collaborateurs partis en cours d'année peuvent, selon les circonstances de leur départ, demeurer éligibles à la rémunération variable dans la mesure où leur performance annuelle ainsi que la façon dont ils la délivrent peuvent être appréciées.

Au plan individuel, la rémunération variable a un caractère individualisé et non automatique et a pour objet de reconnaître l'atteinte des objectifs du collaborateur et la façon selon laquelle il réalise sa performance annuelle.

Les rémunérations variables garanties sont interdites pour les collaborateurs en poste. Toutefois, sous réserve de la position de la ligne métier mondiale, par dérogation à cette interdiction, une rémunération variable peut être garantie dans le contexte d'une embauche, hors mutation intra-groupe. Dans ce cas la rémunération variable garantie est strictement limitée à 1 an.

Dans la mesure où le variable est attribué au titre de la performance de l'année N-1, il n'est pas possible de constituer une réserve permettant l'octroi de variable au cours de l'année N.

3.2.1 – La rémunération de la performance

La partie variable de la rémunération est évaluée à partir de la réalisation d'objectifs financiers et non financiers définis individuellement et collectivement, en début d'année, dans le cadre du processus de gestion de la performance. Les objectifs doivent être conformes dans la durée aux intérêts de l'entreprise et de ses clients, et une attention particulière doit être portée aux objectifs risque et conformité.


La gestion de la performance s'inscrit dans le cadre d'entretiens de performance et de développement sur l'année. Elle repose sur un système particulièrement encadré amenant à mesurer la performance individuelle au moins une fois par an et conduisant à l'attribution d'un niveau annuel de performance. L'évaluation de la performance est basée sur une échelle à 4 niveaux visant à assurer une différenciation appropriée des performances et donc des rémunérations variables:

- Performance « remarquable »
- Performance « très satisfaisante »
- Performance « satisfaisante »
- Performance « irrégulière ».

La performance individuelle dépend de la réalisation d'objectifs fixés en début d'année et de la façon dont la performance est réalisée. Ces objectifs intègrent des critères quantitatifs (résultats financiers individuels et collectifs) et qualitatifs ayant trait à la relation clients, à la maîtrise des risques, au respect des process, à l'adhérence aux standards définis par le Groupe incluant le respect des règles de déontologie, de la réglementation et des règles de l'entreprise.

3.2.2 – Le 'Consequence Management' (reconnaissance des actions/réalisations exceptionnelles et gestion des manquements individuels)

La rémunération variable des collaborateurs ayant démontré des comportements exceptionnels ou à l'inverse des manquements liés au non-respect des règles et procédures de l'entreprise (dans le cadre du respect des règles de conformité, déontologie et ou risques incluant aussi la réalisation des formations Globale obligatoires) peut être ajustée à la hausse ou à la baisse.



Les ajustements de variable ont pour objectif, soit de récompenser les collaborateurs ayant eu un comportement dépassant significativement les attentes, y compris le respect des règles de conformité, soit de sanctionner ceux ayant eu des manquements liés au non-respect des règles et procédures de l'entreprise.

Dans certains cas, notamment dans le cadre des formations obligatoires Groupe ('GMT'), les ajustements négatifs sont appliqués individuellement au montant du variable initialement proposé avec un niveau d'ajustement variant selon le niveau de risque déterminé pour les formations (niveau faible, moyen). La réalisation des formations dans les délais impartis fait l'objet d'un suivi et de reporting au cours de l'année.

Au titre de l'exercice 2017, l'ajustement négatif sur les formations obligatoires non-réalisées ou réalisées en dehors des délais impartis est appliqué de manière homogène au sein du Groupe et pour l'ensemble des métiers/fonctions.

B. 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 examinée 2 fois par an 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 présentée et approuvée annuellement par le Comité de Rémunération et le Conseil d'Administration d'HSBC Global Asset Management (France).

Dans les personnes régulées sont systématiquement inclus les membres du Conseil d'administration d'HSBC Global Asset Management (France), la Direction Générale, 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 2017, la liste des personnes régulées comprend 36 collaborateurs.

C-Dispositif applicable aux rémunérations variables attribuées aux personnes régulées

C.1 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.

C2 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:

- 50% de la rémunération variable est corrélée à la performance des fonds gérés et soumise à une période de rétention,
- 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. En application des règles du Groupe, toute rémunération variable supérieure à 500 000 GBP fera l'objet d'un différé de 60% et toute rémunération variable inférieure à 500 000 GBP fera l'objet d'un différé de 40%.
- 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.
- 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. La partie différée sera attribuée, le cas échéant, sous forme d'actions.

En complément, les collaborateurs qui reçoivent une partie de leur rémunération sous forme de différé en instruments financiers (actions ou cash indexé) doivent certifier annuellement, au travers d'un processus formalisé, ne pas recourir à des stratégies individuelles de couverture ou d'assurance sur le montant de leur variable différé. Cette politique vise à s'assurer que les rémunérations non encore acquises sont alignées sur les risques prévus par le régime de rémunération.

En cas de départ de l'Entreprise, les rémunérations non encore acquises sont normalement annulées selon les conditions générales fixées par le Groupe. Selon les circonstances de départ de l'Entreprise, HSBC Global Asset Management (France) peut prévoir, après validation de Group Performance & Reward, de maintenir le bénéfice des éléments de rémunération différés aux collaborateurs sortants (statut de 'Good Leaver').

C.3 Identification des Fonds servant à définir la performance applicable sur la rémunération variable différée pour les preneurs de risques

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'Épargne 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.

. Pour les rémunérations variables attribuées au titre de l'exercice 2017, le calcul de la performance du « Panier de fonds » aura un impact sur 50% de la rémunération variable totale.

D Rapport annuel sur les rémunérations de l'exercice 2017

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
- Le responsable juridique
- Les responsables des fonctions de contrôles
- Les autres responsables des fonctions supports

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).