Generali Wealth Solutions

Politique de rémunération

Sommaire

1. Objet 3
2. Personnel identifié 4
3. Politique de rémunération 4
   3.1. Principes généraux 4
   3.2. Rémunération Fixe 6
   3.3. Rémunération Variable 6
   3.4. Pensions discrétionnaires 8
   3.5. Principe de proportionnalité 8
   3.6. Intégration des risques en matière de durabilité 8
4. Gouvernance 9
5. Non contournement de la politique 10
6. Publication de la politique de rémunération 10

1. Objet

La politique de rémunération a pour objectif de s'assurer que chaque collaborateur est rémunéré dans le respect des orientations de la direction, tout en assurant la transparence et la cohérence de la stratégie de rémunération ainsi que la conformité avec les règles applicables. Dans la gestion d'actifs, où le capital humain joue un rôle essentiel, la politique et les pratiques de rémunération d'une entreprise ont un impact considérable sur la compétitivité en aidant à recruter et garder les talents.

La politique de rémunération décrite dans ce document fixe le cadre global de la rémunération au sein de Generali Wealth Solutions.

Dans le cadre de l'obtention de l'agrément AMF en tant que société de gestion de portefeuille pour la gestion individuelle sous mandat, ainsi que la gestion collective d'OPCVM et de FIA dédiés (sans opter pour l'application intégrale de la directive AIFM), la société Generali Wealth Solutions s'est engagée à respecter les principes de rémunération prévus par les directives MIF II, DDA et OPCVM au sein de sa politique de rémunération.

Generali Wealth Solutions rappelle qu'elle n'a pas opté pour l'application intégrale de la directive AIFM.

Cette politique de rémunération s'inscrit aussi pleinement dans la politique de rémunération de l'Unité Economique et Sociale Generali France dont elle fait partie. Elle vise à favoriser la compétitivité de l'entreprise, à fidéliser les compétences et à reconnaitre la performance individuelle et collective au sein de la société Generali Wealth Solutions.

Conformément à la réglementation applicable, la politique de rémunération de Generali Wealth Solutions vise à promouvoir une gestion saine et efficace du risque qui soit compatible avec les profils de risque des portefeuilles gérés ou conseillés, afin de garantir l'alignement des intérêts de la société, des collaborateurs et des investisseurs et comprend des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts.

Cette politique de rémunération ainsi que sa mise en œuvre sont soumises à la revue et à l'approbation de son Comité de Direction.

Afin qu'elle ne constitue pas une source de risques pour la Société de Gestion, la présente politique a pour objectif de décrire l'organisation et les futurs principes en vigueur au sein de la société de gestion en matière de rémunération de ses collaborateurs.

2. Personnel identifié

Sur la base des critères réglementaires, Generali Wealth Solutions a identifié le personnel concerné au sein de ses effectifs par les règles d'encadrement spécifiques des rémunérations définies par les Directives OPCVM V.

Le personnel identifié par la société, défini en tant que « preneurs de risques » au sens de la Directive OPCVM V, est le suivant :

- Les deux dirigeants effectifs de la société ;
- Les membres du Comité de Surveillance, si une rémunération leur est allouée ;
- Les gérants financiers (dont l'un est également dirigeant effectif de la société) ;
- Les collaborateurs en charge de la sélection des fonds ;
- Les collaborateurs en charge du suivi des produits structurés ;
- Les collaborateurs en charge du conseil et de la gestion financière ;
- Les collaborateurs en charge de l'animation des réseaux internes et externes de distribution ;
- Les collaborateurs en charge du contrôle des risques ;
- Le responsable de la conformité et du contrôle interne (« RCCI ») ;
- Tout collaborateur ayant un impact significatif sur le profil de risque de la Société de gestion et/ou des fonds gérés et dont le niveau de rémunération se situe dans la même tranche que celui de la direction générale et des preneurs de risques. A ce jour, aucun collaborateur n'a été identifié à ce titre.

Pour ces collaborateurs, l'ensemble des dispositions détaillées dans la section 3 ci-dessous (« Politique de Rémunération ») sont applicables.

Les autres membres du personnel n'ont pas été identifiés dans cette liste, dans la mesure où ils n'ont pas un impact significatif sur le profil de risque de la société ou des fonds gérés. Pour ces collaborateurs, seuls les principes généraux de la politique de rémunération de la section 3 ci-dessous sont applicables (hors dispositions spécifiques relatives au personnel identifié et détaillées dans la section 3.3 ci-dessous sur la rémunération variable des collaborateurs).

La liste du personnel identifié est revue annuellement par le Contrôle interne afin de s'assurer de la pertinence du processus et fait, le cas échéant, des préconisations au Comité de direction.

3. Politique de rémunération

3.1. Principes généraux

Generali Wealth Solutions s'engage à respecter les principes de rémunération prévus par les directives MIF II, DDA et OPCVM au sein de sa politique de rémunération, qui concerne l'intégralité de son personnel.

Conformément à la réglementation applicable, la politique de rémunération de Generali Wealth Solutions vise à promouvoir une gestion saine et efficace du risque qui soit compatible avec les profils de risque des portefeuilles/produits d'assurance gérés ou conseillés, afin de garantir l'alignement des intérêts de la société, des collaborateurs et des investisseurs/souscripteurs des produits d'assurance.

Chaque collaborateur a droit à tout ou partie de ces éléments de rémunération, en fonction des responsabilités exercées au sein de la société :

- **Rémunération fixe** : en lien avec les responsabilités exercées par le salarié et les conditions de marché, et dont le paiement n'est pas subordonné à la réalisation de quelconques critères de performance
- **Rémunération variable** :
    - Bonus annuel valorisant la contribution individuelle et collective, et défini sur la base du niveau de réalisation d'objectifs de performance préétablis.
    - Rémunération long-terme (sous forme de numéraire ou d'actions gratuites Generali France) visant à fidéliser par un dispositif de rémunération différée, les compétences clés et les potentiels de l'entreprise, reconnaître l'implication et la contribution des collaborateurs à la dynamique de développement de l'entreprise, et favoriser la culture entrepreneuriale au sein de la société.
- **Rémunération variable collective :** association collective des collaborateurs à la performance de l'entreprise (participation, intéressement)
- **Avantages sociaux :** protection sociale du salarié et de sa famille (cotisations retraite et mutuelle santé/prévoyance).

Un équilibre approprié est établi entre les composantes fixe et variable de la rémunération globale et la composante fixe représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale pour qu'une politique souple puisse être exercée en matière de composantes variables de la rémunération, notamment la possibilité de ne payer aucune composante variable.

La politique de rémunération variable est alignée sur le Code de déontologie de l'AFG (association à laquelle la société adhère), outre les dispositions issues des directives MIF II, DDA et OPCVM. A ce titre, la politique de rémunération variable retient, outre des critères quantitatifs, des critères qualitatifs. La société a par ailleurs décidé d'appliquer les seuils de proportionnalités fixés par le Collège de l'AMF.

En application des dispositions réglementaires, la part variable des rémunérations est fixée chaque année au regard notamment des objectifs fixés, de la rentabilité de la société et de la performance individuelle.
Cette politique s'appuie sur des indicateurs de mesure de performance adaptés aux différentes fonctions. Elle intègre des éléments quantitatifs et qualitatifs. A titre d'exemple, les rémunérations variables des équipes de gestion sont plus fortement corrélées avec la performance des portefeuilles gérés que celles des autres équipes. L'octroi d'une rémunération variable dépend ainsi non seulement de l'atteinte individuelle d'objectifs (quantitatifs et qualitatifs) prédéfinis mais également de la performance globale de la société.

La politique est réexaminée sur une base annuelle (et plus fréquemment en cas d'évènement significatif impactant les activités de la société ou en cas de changement de réglementation). Dans ce cadre et sauf exception, cette politique doit respecter les conditions particulières suivantes :

- L'attribution de bonus garantis est interdite, sauf de manière exceptionnelle dans le cadre de l'embauche d'un nouveau membre du personnel, cette garantie est alors limitée à la première année. Le montant de cette prime de bienvenue est apprécié au cas par cas. Cette prime de bienvenue est considérée comme une rémunération variable.

- En cas d'indemnité de départ, l'attribution de ce type d'indemnités est strictement encadrée. En effet, aucune indemnité de départ ne peut être prédéterminée dans un contrat liant la société avec un collaborateur (même dans le cadre des stipulations d'un « contrat de management » relatives aux conditions de révocation ou plus largement de départ d'un mandataire social) sans prévoir, a minima, une clause d'ajustement du montant prévu selon les performances réalisées par ledit collaborateur et la situation financière de la société. En effet, les paiements de ce type doivent être corrélés avec les performances réalisées dans la durée et conçus de telle sorte qu'ils ne

récompensent pas l'échec. Cela ne doit pas empêcher le versement d'indemnités de fin de contrat en cas de résiliation anticipée du contrat due à une modification de la stratégie de la société ou des portefeuilles qu'elle gère, ou en cas de fusion et/ou d'acquisition de sociétés. Toute indemnité de départ doit être validée par le Comité de Surveillance sur proposition du Comité de Direction.

- Eu égard à la taille de la société et à son volume d'activité, toute rémunération fixe brute égale ou supérieure à 200.000 euros doit faire l'objet d'une justification préalable par le Comité de Direction auprès du Comité de Surveillance (i.e. avant la signature de tout contrat de travail ou de tout « contrat de management » prévoyant une telle rémunération fixe ou avant la signature de tout avenant ayant pour conséquence d'augmenter la rémunération d'un collaborateur pour la porter à ce seuil ou au-delà).

3.2. Rémunération Fixe

La rémunération fixe rétribue le niveau de responsabilité, les compétences et l'expérience professionnelle. La rémunération fixe est définie en tenant compte des positionnements et des conditions de marché.

Elle est versée, sous forme de salaire, à chaque collaborateur de la société (qu'il soit salarié de la société, ou salarié de Generali Vie détaché auprès de Generali Wealth Solutions).

Le montant des rémunérations minimales des salariés est déterminé conformément à la grille des rémunérations prévue dans les Conventions Collectives Nationales applicables pour chaque membre du personnel.

Cette rémunération fixe est suffisamment importante pour rémunérer chaque collaborateur au regard des obligations de son poste, de la responsabilité exercée dans le cadre de ce poste, de son niveau de compétence et de son niveau d'expérience. Elle correspond à une part importante de la rémunération totale perçue par le collaborateur, au regard du niveau de compétence requis par sa fonction, de la responsabilité exercée et de l'expérience acquise. Ces rémunérations sont déterminées en tenant compte notamment des critères suivants :

- La masse salariale fixe ne doit pas être de nature à mettre en cause la pérennité de la société.

- Il est précisé que la rémunération fixe des fonctions de contrôle et de conformité doit être fixée indépendamment de celle des métiers dont ils valident ou vérifient les opérations et à un niveau suffisant pour disposer de personnels qualifiés et expérimentés et assurer leur indépendance. Elle tient compte de la réalisation des objectifs associés à la fonction.

- Les éventuels avantages en nature (e.g. voitures) sont pris en compte pour la détermination de la rémunération fixe du collaborateur concerné (ils sont ainsi pris en compte dans la rémunération). L'attribution d'avantages en nature fait l'objet d'une vigilance particulière de la part de la société.

- Tout projet d'augmentation de la masse salariale et des rémunérations au titre d'éventuels « contrats de management » fait l'objet d'un exposé au Comité de Surveillance au titre de cette revue annuelle.

3.3. Rémunération Variable

La rémunération variable tient compte des performances du collaborateur concerné au regard de critères quantitatifs et qualitatifs, établis pour chaque catégorie de personnel de la société. A titre d'exemple, les rémunérations variables des équipes de gestion sont plus fortement corrélées avec la performance des portefeuilles gérés que celles des autres équipes.

L’octroi d’une rémunération variable dépend ainsi non seulement de l’atteinte individuelle d’objectifs prédéfinis mais également de la performance globale de la société.

L'évaluation des performances s'inscrit également dans un cadre pluriannuel adapté à la réalisation des objectifs long-terme de la société.

La vérification de ces critères afin de déterminer le montant de la rémunération variable pour chaque collaborateur et l’opportunité de son versement sera réalisée par le Comité de Surveillance.

La part variable a un caractère incitatif et fidélisant pour le plus grand nombre de collaborateurs de la société. La part variable ne doit pas conduire les collaborateurs à une prise de risque inconsidérée et susceptible de porter préjudice aux intérêts des clients et/ou de la société.

Par ailleurs, dans le cadre de la distribution des produits d’assurance, la Société s’assure que la rémunération incitative des collaborateurs n’a pas d’effet négatif sur la qualité du service fourni au client et ne nuit pas au respect de son obligation d’agir d’une manière honnête, impartiale et professionnelle au mieux des intérêts des clients. L’effet potentiellement négatif de la rémunération fait l’objet d’une analyse globale de la part de la Société qui prend, le cas échéant, les mesures organisationnelles nécessaires pour prévenir ce risque.

La séparation entre les composantes de la part fixe et de la part variable de la rémunération est absolue.

En vue de déterminer l’enveloppe globale de la partie variable, il est tenu compte, à l’issue de la phase de développement de la société décrite au sein du Business Plan initial :

- du résultat global de la société ;
- des besoins de la société en matière de fonds propres pour faire face à ses obligations réglementaires, d’une part, et au financement de ses projets, d’autre part ;
- des attentes des actionnaires en matière de rémunération de leur investissement.

Sur proposition du Comité de Direction, qui tient compte des critères précités, l’enveloppe est validée chaque année par le groupe Generali France. Par construction, l’enveloppe des rémunérations variables au titre de l’exercice durant lequel des pertes seraient constatées sera réduite de façon significative, le cas échéant, à l’issue de la phase de développement de la société décrite au sein du Business Plan initial. En effet, un principe d’équilibre prudent entre une situation financière saine de la société et l’attribution d’une rémunération variable doit être pris en compte pour l’ensemble des collaborateurs de la société et ce à partir du premier euro de rémunération variable envisagée.

Les **bonus annuels** sont versés intégralement sous forme de numéraires. La société de Gestion ne propose pas de rémunération sous forme de « carried interest ».
Toutefois, ces commissions de surperformance, si elles sont appliquées, doivent respecter par ailleurs les conditions prévues par la réglementation.

La part de la rémunération variable versée annuellement sous forme de numéraire du personnel identifié est limitée à **200.000 euros**. Dans ce cadre, et compte tenu de la taille limitée de la structure en termes d’effectifs et encours gérés (voir 3.4. Principe de proportionnalité), la société applique le principe de proportionnalité et n’a pas opté pour l’application intégrale de la directive AIFM. Par conséquent, la société n’applique pas les mesures suivantes prévues par la réglementation UCITS, telles que précisées par l’AMF, au titre de la rémunération variable :

- Le paiement en parts ou actions d’OPCVM d’au moins 50% de la rémunération variable ;
- L’étalement dans le temps d’au moins 40% de la rémunération variable ;
- Une politique de rétention visant à aligner les incitations sur les intérêts de la société de gestion de portefeuille et des OPCVM qu'elle gère et sur ceux des porteurs ou actionnaires de cet OPCVM ;
- Un mécanisme global d’ajustement qui intègre tous les types de risques pertinents actuels et futurs

3.4. Pensions discrétionnaires

La politique de Generali Wealth Solutions est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts à long terme du gestionnaire et des fonds qu'il gère.

En cas de prestations de pensions discrétionnaires, comme composante d'une rémunération variable, aucun membre du personnel ne saurait partir à la retraite ou quitter la société de gestion en ayant acquis ces prestations, sans qu'il soit tenu compte de la situation économique des fonds gérés par la société de gestion ou des risques pris par le collaborateur sur le long terme.

Si un collaborateur quitte GWS avant la retraite, les prestations de pension discrétionnaires sont conservées par la société de gestion pour une période de cinq ans sous la forme d'instruments définis ci-dessous :

- Des parts ou actions du FIA concerné, ou
- Une participation équivalente, ou
- Des instruments liés aux actions, ou
- Des instruments non numéraires équivalents.

Dans le cas d'un collaborateur qui atteinte l'âge de la retraite, les prestations de pension discrétionnaires sont versées à ce dernier sous la forme d'instruments définis ci-dessus, sous réserve d'une période de rétention de cinq ans.

La politique de Generali Wealth Solutions n'intègre pas de dispositif relatif aux prestations de pensions discrétionnaires.

3.5. Principe de proportionnalité

La société applique le principe de proportionnalité prévu aux articles -321-125 et 319-10 du règlement général de l'AMF. Dans ce cadre, elle n'applique pas les mesures spécifiques prévues par la réglementation UCITS, telles que précisées par l'AMF, au titre de la rémunération variable (voir ci-dessus) et n'a pas mis en place de Comité de Rémunération, sur la base des critères précisés ci-après :

- Taille de la société : Le nombre de collaborateurs à la date de revue de la politique de rémunération (Avril 2024) s'élève à 15 personnes et restera inférieur à 20 personnes selon le plan prévisionnel établi à fin 2024.
- Montant des encours d'OPCVM et d'actifs gérés sous mandat : Le montant d'encours total est limité à moins de 200 millions d'euros à fin Avril 2024.
- Nature, portée et complexité des activités développées : aucune activité exercée par la société n'a pour ambition d'entraîner une recherche excessive de risque. Dans ce cadre, la structure de rémunération des collaborateurs de la société ne les encouragera pas à développer une activité plutôt qu'une autre, notamment par le biais d'incitations. Seuls les besoins des clients seront pris en compte afin de déterminer la nature des services rendus.
- Proportion de la rémunération variable : La rémunération variable des collaborateurs versée annuellement sous forme de numéraire n'excédera pas 200.000 euros.
- Gouvernance : Présence d'un Comité de Rémunérations au sein de Generali France et application au personnel de la société du dispositif de rémunération du Groupe.

3.6. Intégration des risques en matière de durabilité

Bien que Generali Wealth Solutions intègre dans sa politique d'investissement les caractéristiques environnementales ou sociales de ses investissements, cette analyse et la construction du portefeuille ne sont pas assorties d'objectifs et de contraintes spécifiques, notamment sur le risque de durabilité des portefeuilles.

Par conséquent, les évaluations et/ou les objectifs individuels incluront des éléments qualitatifs en lien avec les caractéristiques environnementales ou sociales des investissements et le risque en matière de durabilité des portefeuilles gérés. Ces critères intègrent notamment : le taux de formation sur les enjeux ESG, l'accomplissement des objectifs fixés dans la feuille de route stratégique de l'entreprise sur l'amélioration et le développement des méthodes d'intégration des critères de durabilité dans les process d'investissement, de conseil et d'évaluation des risques.

Les évaluations et rémunérations du personnel concerné seront impactées en fonction de l'atteinte de ces objectifs qualitatifs.

4. Gouvernance

En termes de gouvernance, il est notamment prévu :

- Un « comité de Surveillance », composé des représentants de Generali Vie. Ce Comité valide les décisions stratégiques proposées par le Comité de Direction, sans pouvoir s'immiscer dans la gestion des portefeuilles. Il supervise et valide notamment la politique de rémunération de la société, l'enveloppe globale de la rémunération variable et la rémunération des membres du Comité de Direction. Les dirigeants effectifs y sont invités ;
- Un « Comité de Direction », composé des dirigeants effectifs de la société et, sur invitation pour consultation, des responsables de fonctions supports, dont l'objectif est de prendre les décisions stratégiques concernant la détermination de l'orientation effective des activités de la société de gestion. Ce Comité définit la politique de rémunération de la société, propose l'enveloppe globale de rémunération variable, fixe les critères de performance quantitatifs et qualitatifs, et apprécie leur niveau de réalisation ;
- Un « Comité Stratégique et d'Investissement », un « Comité de Contrôle Interne et Conformité » et un « Comité des Risques » responsables de la bonne gestion opérationnelle, stratégique et juridique des activités.

Les dirigeants effectifs sont ainsi responsables de la préparation des décisions en matière de rémunération, notamment celles qui entraînent des répercussions sur le risque et la gestion des risques de la Société de Gestion et des fonds gérés.

La mise en place d'un comité de rémunération n'est pas nécessaire au regard :

- De la taille de la société et du nombre d'ETP à la date de l'agrément ;
- Des limitations apportées à la part variable de la rémunération versée annuellement sous forme de numéraire (soit 200.000 euros) ;
- Du fait que la société a d'ores et déjà, malgré sa faible taille, mis en place un Comité de Surveillance et un Comité de Contrôle Interne et Conformité, qui auront la charge du suivi du dispositif de rémunération ;
- De l'application au personnel de la société du dispositif de rémunération du groupe (Generali Vie, actionnaire unique de la société, a mis en place un comité de rémunération).

Concernant le processus de détermination de la rémunération annuelle, l'enveloppe totale de rémunération variable est déterminée par le Comité de Direction et soumise à l'approbation du groupe Generali France. Les enveloppes affectées aux différentes activités sont déterminées selon un processus Top/Down permettant de déterminer à chaque étape la contribution de chaque activité à la performance collective.

Au niveau individuel, la rémunération variable est fondée sur l'appréciation du management de la performance individuelle du collaborateur, sur la base notamment :

- De critères objectifs quantitatifs et qualitatifs définis en amont entre le management et le collaborateur ;
- Intégrant, selon la fonction, une mesure de la performance annuelle et pluriannuelle ;
- Et de la prise en compte du respect des limites de risque et de l'intérêt du client ;

Ces éléments sont communiqués au cours d'un entretien individuel annuel entre le manager et chaque collaborateur.

5. Non contournement de la politique

La société de gestion de portefeuille veille à ce que ses collaborateurs n'utilisent pas de techniques ou de stratégies de couverture personnelle leur permettant de contrecarrer les règles prévues par la Politique et le principe d'alignement d'intérêts.

Generali Wealth Solutions ne verse pas de part variable de rémunération aux collaborateurs par le biais d'instruments ou de méthodes qui faciliteraient le contournement des exigences de de la Directive OPCVM V. La Direction Générale de Generali Wealth Solutions veille au respect de ce principe.

6. Publication de la politique de rémunération

Conformément aux indications de l'ESMA et en application de la Position AMF, la présente politique est portée à la connaissance de tous les collaborateurs de Generali Wealth Solutions et ses principes essentiels sont communiqués aux investisseurs via les DIC, prospectus et rapports annuels des OPCVM. Elle est également disponible sur le site internet de la société de gestion.