

Extrait de la Politique de Rémunération de Neuflize OBC

Septembre 2023

Avant propos

Cet extrait vise à répondre à l'article 5 du règlement européen sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur financier intitulé « Transparence des politiques de rémunération en ce qui concerne l'intégration des risques en matière de durabilité ».

Neuflize OBC pourra être amené à mettre à jour cette Politique, au regard d'évolutions réglementaires, des pratiques de Place et de décisions prises par ABN AMRO.

1. Objectifs et périmètre

1.1-Objectifs de cette Politique de Rémunération

La Politique de Rémunération de Neuflize OBC s'appuie sur celle du Groupe ABN AMRO. L'objectif de ce document est de préciser les prérequis nécessaires et obligatoires, ainsi que les principes applicables dans la gestion de la performance et de la rémunération, définis par le Groupe ABN AMRO et Neuflize OBC en conformité avec les diverses réglementations applicables.

Cette politique prend en compte les facteurs internes tels que l'organisation, les objectifs, les valeurs, et les intérêts à long terme de Neuflize OBC afin d'assurer une politique durable et responsable, dans la continuité des objectifs du Groupe ABN AMRO en matière de durabilité, en matière d'engagement sociétal mais également en matière de produits et services fournis à nos clients.

1.2-Périmètre d'application

Cette politique est applicable à tous les collaborateurs de Neuflize OBC. Toute personne travaillant au nom du Groupe ABN AMRO (agent lié ou activité externalisée) est exclue de ce périmètre d'application.

[...]

3. Gestion de la performance

Le système de gestion de la performance de Neuflize OBC est basé sur la méthode SMART (objectif Spécifique, Mesurable, Accessible, Réaliste et déterminé dans le Temps), ce qui induit des objectifs précisément identifiés et observables au travers d'indicateurs connus du collaborateur.

3.1 - Les principes des objectifs individuels

Les critères de performance se basent sur des objectifs atteignables que les collaborateurs peuvent influencer dans une certaine mesure, de manière directe et / ou indirecte. Les objectifs ne doivent pas être fixés de manière à créer une incitation à prendre des risques excessifs, ou de vendre des produits de façon abusive ou frauduleuse, et ne doit pas générer des conduites ou actions qui ne soient pas dans le meilleur

intérêt de nos clients. Les objectifs doivent être en ligne avec la stratégie globale de Neuflize OBC, ainsi qu'avec son profil de risque, ses valeurs et ses intérêts à long terme, incluant notamment les objectifs en matière de durabilité fixés par le Groupe ABN AMRO et auxquels adhère Neuflize OBC, en matière d'engagement sociétal ou en matière de produits et services fournis à nos clients.

L'atteinte de ces objectifs, fixés en concertation entre le collaborateur et son manager au début de la période de performance, déterminera l'éligibilité du collaborateur à une rémunération variable au titre de la même période.

[...]

Les objectifs individuels de performance du collaborateur respectent une structure comprenant un équilibre à 50/50 entre des objectifs financiers et non-financiers quantitatifs, et des objectifs qualitatifs non financiers. Ces objectifs qualitatifs non-financiers reflètent le respect du collaborateur des règles applicables, de son traitement équitable des clients, ainsi que la qualité du service fourni à ces derniers. Ces objectifs sont destinés notamment à éviter tout conflit d'intérêt ou incitation susceptibles de conduire une personne à privilégier son propre intérêt ou potentiellement celui de son entreprise au détriment d'un client.

[...]

4. Principes directeurs en matière de rémunération

[...]

4.4 - Principe de salaire égal pour travail de valeur égale

[...]

Les politiques de rémunération d'ABN AMRO et de l'UES du Groupe Neuflize OBC soutiennent le principe de salaire égal pour travail de valeur égale, quelque soit le genre des collaborateurs réalisant ce travail. Le genre des collaborateurs ne doit rentrer en ligne de compte dans aucun aspect de cette politique de rémunération.

6. Rémunération variable

L'attribution d'une rémunération variable permet à Neuflize OBC de récompenser la performance qui contribue réellement et durablement à sa stratégie. Le niveau de la rémunération variable doit empêcher le personnel de prendre des risques disproportionnés au regard du Business Model de Neuflize OBC, notamment en matière de durabilité en ligne avec les objectifs fixés au sein du Groupe ABN AMRO, objectifs auxquels adhère pleinement Neuflize OBC, et modérer l'appétence pour les risques visant uniquement la réalisation de gains à court terme.

[...]

Neuflize OBC, au cœur de la gestion de vos patrimoines privés et professionnels

ABN AMRO BANK N.V., société néerlandaise. Société au capital de 940 000 001 euros, immatriculée auprès de la chambre de commerce d'Amsterdam (n°34334259). Siège social : Gustav Mahlerlaan 10, 1082 PP Amsterdam, Pays-Bas. : Etablissement de crédit agréé par la De Nederlandsche Bank (Pays-Bas), supervisé par la Banque Centrale Européenne et l'Autorité Financière Marken. Succursale Française exerçant sous le nom commercial 'Banque Neuflize OBC' – n° 850 479 718 RCS Paris - 119 - 121, boulevard Haussmann, 75008 Paris, France - Numéro ORIAS : 12 020 215 - Intermédiaire en assurance - supervisée pour certaines activités et services par l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution et l'Autorité des Marchés Financiers - Carte professionnelle de l'immobilier n° CPI 7501202300000163 délivrée par la CCI Paris Île-de-France; engagement de non détention de fonds, absence de garantie financière.

