

Extrait de la Politique de Rémunération de Neuflize Vie

Édité en mars 2025

Cet extrait vise à répondre à l'obligation de publication prévue 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 Vie dispose d'une Politique de Rémunération, qui s'intègre dans le cadre normatif de la Politique de Rémunération du Groupe Neuflize OBC. Ainsi, la compagnie pourra être amenée à mettre à jour sa Politique, au regard d'évolutions réglementaires, des pratiques de Place et également de décisions prises par le Groupe Neuflize OBC ou par ABN AMRO.

1. Contexte de la Politique

1.1 - Objet de la politique

Conformément à l'orientation 7 de la notice de l'ACPR relative au système de gouvernance, Neuflize Vie établit des politiques en cohérence les unes avec les autres, dans le cadre du système de gouvernance et de la stratégie de l'entreprise.

Les facteurs internes tels que l'organisation, les objectifs, les valeurs et les intérêts à long terme de Neuflize Vie ont été pris en compte dans la conception d'une politique de rémunération 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.

[...]

1.3 - Périmètre de l'application de la politique

Selon l'orientation 9, alinéa 2 de la notice ACPR, la Politique de Rémunération s'applique à l'ensemble des salariés de Neuflize Vie, qui sont soumis aux dispositions de la politique du Groupe Neuflize OBC et en particulier à celles de son annexe 3 relatives aux collaborateurs du Groupe Neuflize OBC appartenant à la population régulée du fait de la Directive européenne 2009/138 dite « Solvabilité II ».

Les dispositions suivantes sont extraites de la Politique de Rémunération du Groupe Neuflize OBC applicable à l'ensemble des collaborateurs de Neuflize Vie.

1. Objectifs et périmètre

1.1 - Objectifs de cette Politique de Rémunération

La Politique de Rémunération du Groupe 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 du Groupe 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 du Groupe 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 du Groupe 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 du Groupe Neulize 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 le Groupe Neulize 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.

[...]

6. Rémunération variable

L'attribution d'une rémunération variable permet au Groupe Neulize 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 Neulize OBC, notamment en matière de durabilité en ligne avec les objectifs fixés au sein du Groupe ABN AMRO, objectifs auxquels adhère pleinement le Groupe Neulize OBC, et modérer l'appétence pour les risques visant uniquement la réalisation de gains à court terme.

