EDMOND DE ROTHSCHILD

POLITIQUE DE REMUNERATION

EDMOND DE ROTHSCHILD ASSET MANAGEMENT (LUXEMBOURG) 2025

C2 : DOCUMENT À USAGE INTERNE

SOMMAIRE

1. **INTRODUCTION** 3
2. **DEFINITIONS** 5
3. **GOUVERNANCE** 7
4. **APPLICATION DU PRINCIPE DE PROPORTIONNALITE** 10
5. **CATEGORIES DE PERSONNEL VISEES** 11
6. **STRUCTURE ET COMPOSANTES DE LA REMUNERATION** 13
7. **CARACTERISTIQUES DE LA REMUNERATION PAR FONCTION DU PERSONNEL** 15
8. **PROCESSUS D'ATTRIBUTION** 19
9. **GESTION DE LA PERFORMANCE** 20
10. **DIFFUSION DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION** 25

1. INTRODUCTION

Le Conseil d'Administration (« le Conseil ») a arrêté la Politique de Rémunération (« la Politique») d'Edmond de Rothschild Asset Management (Luxembourg) SA (« EdRAML »), qui entre en application avec effet au 1 janvier 2025 et qui modifie et remplace la politique antérieure approuvée le 10 février 2025.

EdRAML est une filiale de la Banque Edmond de Rothschild (Europe) SA (« EdRE » ou « la Banque »), elle-même filiale d' Edmond de Rothschild (Suisse) S .A . et appartenant au Groupe Edmond de Rothschild. (« le Groupe » our « EdR »). A ce titre, cette Politique prend en considération les exigences des politiques de rémunération de la Banque et du Groupe, sans préjudice des obligations liées aux réglementations sectorielles auxquelles EdRAML est soumise, incluant notamment les textes suivants qui pourraient être amenés à être modifiés dans le temps :

A. Directive 2014/65/UE du 15 mai 2014 (MIFID II) ;
B. Directive 2013/36/UE telle qu'amendée par la Directive 2019/878/UE du 20/05/2019 (CRD V) ;
C. Règlement 600/2014 du 15 mai 2014 (MIFIR) ;
D. Articles 388 à 391 et articles 591 à 596 de la circulaire CSSF 18/698 ;
E. Article 5 du Règlement (UE) 2019/2088 du 27 novembre 2019 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers.
F. L'ensemble des avis et RTS de l'Autorité Bancaire Européenne (ABE) et des Circulaires CSSF relatives à la rémunération, et notamment les Circulaires 15/622 et 22/797.
G. La Circulaire CSSF 23/841 (i) transposant les lignes directrices de l'Autorité européenne des marchés financiers ("ESMA") sur certains aspects des exigences de rémunération de MiFID II (ESMA35-43-3565), (ii) abrogeant la circulaire CSSF 14/585 en ce qui concerne l'alignement des politiques et pratiques de rémunération sur les obligations en matière de conflits d'intérêts et de conduite des affaires et (iii) modifiant la circulaire CSSF 07/307.
H. En tant que société de gestion sujette au Chapitre 15 de la loi du 17 décembre 2010 :
    - Règlement CSSF 10-4 portant transposition de la directive 2010/43/CE de la Commission du 1er juillet 2010 portant mesures d'exécution de la directive 2009/65/CE du Parlement Européen et du Conseil en ce qui concerne les exigences organisationnelles, les conflits d'intérêts, la conduite des affaires, la gestion des risques et le contenu de l'accord entre le dépositaire et la société de gestion.
    - Les Articles 20 et 21 de la loi du 10 mai 2016 portant transposition de la directive 2014/91/EU (reflétés respectivement sous les Articles 111 bis et 111 ter dans la loi du 17 décembre 2010 qui transpose la Directive 2009/65/CE).
    - *Guidelines on sound remuneration policies under the UCITS Directive and AIFMD* datées du 31 mars 2016 (ESMA/2016/411) (ci-après les "Guidelines de l'ESMA") complétées par les Guidelines ESMA 2016/575 du 14 octobre 2016.
I. En tant que gestionnaire de fonds AIFs :

- Article 12 et Annexe II « Politique de rémunération » de la loi du 12 juillet 2013 relative aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs
- Guidelines on sound remuneration policies under the UCITS Directive and AIFMD datées du 31 mars 2016 (ESMA/2016/411) complétées par les Guidelines ESMA 2016/579 du 14 octobre 2016.

Cette Politique s'applique à l'ensemble du personnel d'EdRAML, incluant les administrateurs indépendants.

La Politique vise à maintenir une politique :

A. Compatible avec une gestion saine et efficace des risques et qui ne conduise pas à une prise de risque excessive qui pourrait nuire aux organismes de placement collectifs (ci - après « OPC ») que gère EdRAML;

B. Alignée sur la stratégie d'EdRAML, des OPC gérés et des investisseurs dans ces OPC, notamment sur leurs objectifs, leurs valeurs et leurs intérêts à long terme, tels que les perspectives de croissance durable ;

C. Qui prend en compte les principes régissant la protection des clients actuels et potentiels ainsi que des investisseurs lors de la prestation de services ;

D. Qui vise à éviter, à gérer et à réduire les conflits d'intérêts potentiels ou avérés au sein d'EdRAML, y compris ceux entre ses différentes activités, et entre les OPC gérés et leurs gestionnaires.

La Politique décrit les principes de base de la rémunération et sa gouvernance, avec indication de la relation entre rémunération et performance. Elle inclut aussi les critères pour l'évaluation du collaborateur par rapport aux objectifs individuels et collectifs qui lui ont été fixés et à l'importance relative des différentes composantes de la rémunération.

Les principes fondamentaux de la Politique se résument comme suit :

E. Encourager autant la performance que le développement des collaborateurs ;

F. Offrir des perspectives de rémunération générale compétitives qui permettent à EdRAML d'attirer, de garder, de motiver et de récompenser des collaborateurs indispensables à la direction et à la gestion performante et efficace d'une société de gestion ;

G. Garantir l'égalité de traitement et de rémunération de l'ensemble du personnel en tenant compte des compétences, des qualifications, ainsi que de l'expérience de chaque collaborateur et assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale, à compétences, qualifications et expériences équivalentes, l'absence de discrimination, qu'elle soit liée au genre, à la nationalité, à l'apparence physique ou à l'état de santé;

H. Aligner les intérêts des salariés avec les objectifs de développement et de rentabilité de la banque dans le respect de ses intérêts et de ceux de ses clients

I. Encourager les collaborateurs à partager la réussite générale d'EdRAML tout en continuant d'assumer leur rôle et leurs responsabilités à titre individuel ;

J. Centrer l'attention sur les facteurs de réussite cruciaux, tant quantitatifs que qualitatifs, pour le développement durable des activités d'EdRAML dans le respect de ses intérêts, et de ceux de ses clients actuels et potentiels à court, moyen et long terme ;

K. Maintenir et renforcer la performance en liant directement la rémunération aux risques et à la réalisation d'objectifs de performance individuels et collectifs ambitieux qui n'encouragent pas de comportements inappropriés et veillent au respect des valeurs de la société ;

L. Appliquer au système de rémunération une gouvernance d'entreprise saine ainsi qu'une stricte conformité avec les procédures, règlements internes, législation sociale et législation du secteur financier.

La Politique et les pratiques de rémunération ainsi que les procédures et leur élaboration sont documentées, transparentes et revues à minima annuellement et à chaque modification de l'activité ou de la structure d'EdRAML. La Politique est mise à la disposition des employés.

Une documentation complète du processus décisionnel (par exemple, procès-verbaux des réunions, rapports et autres documents pertinents) sur lequel repose la Politique est également assurée.

2. DEFINITIONS

Au sens de la réglementation, l' « **organe de direction »**, est « l'organe investi du pouvoir ultime de décision au sein de la société de gestion, d'une société d'investissement ou d'un dépositaire, comprenant les fonctions de surveillance et de gestion, ou uniquement la fonction de gestion lorsque ces deux fonctions sont séparées ». Dans le cas d'EdRAML, il s'agit de son conseil d'administration (ci-après « le Conseil »).

« Personnes Concernées »: tout collaborateur pouvant avoir une influence significative sur le service fourni ou sur le comportement des personnels, y compris des personnels de front office, les commerciaux, ou tout autre personnel impliqué directement ou indirectement dans la fourniture de produits d'investissement et/ou de services annexes dont la rémunération est susceptible de créer une incitation inappropriée à agir contre les intérêts de leurs clients.

Cette catégorie comprend notamment :

A. Les personnes supervisant le travail des commerciaux (tels que les managers de ligne de métier) qui pourraient être incitées à faire pression sur ces commerciaux ;

B. Les analystes financiers dont les travaux pourraient être utilisés par les commerciaux pour influencer les clients et provoquer une décision d'investissement ;

C. Les personnels chargés de recevoir les plaintes, de gérer les réclamations, de fidéliser les clients ou encore d'élaborer et de développer les produits ;

D. Les agents liés de l'établissement, notamment les personnes qui ne sont pas employées par EdRAML mais qui entrent néanmoins dans le champ d'application des exigences de rémunération de la MiFID II parce qu'elles sont :
   - Une personne physique dont les services sont mis à la disposition et sous le contrôle de l'entreprise ou d'un agent lié de l'entreprise et qui participe à la fourniture par l'entreprise de services et d'activités d'investissement ; ou
   - Une personne physique qui participe directement à la fourniture de services à l'entreprise ou à son agent lié dans le cadre d'un accord d'externalisation aux fins de la fourniture par l'entreprise de services et d'activités d'investissement.

« Identified Staff Members » (Personnels identifiés) : tout collaborateur impliqué dans la gestion journalière appartenant à l'une des catégories détaillées ci-dessous[1]:

A. Les membres du Comité Exécutif (ci-après « le COMEX ») ;

B. Les responsables des fonctions de contrôle (audit interne, gestion des risques, compliance, contrôle interne) ainsi les collaborateurs de ces fonctions qui sont membres de Comités décisionnels et/ou qui ont un rôle dans les contrôles pre-trade pour la gestion de portefeuille,

C. Les responsables des fonctions suivantes :

   - Gestion de portefeuille;
   - Administration;
   - Marketing;
   - Ressources Humaines.

D. Les autres preneurs de risques, et notamment les gestionnaires de fonds. Cette catégorie peut également inclure les responsables commerciaux.

E. Tout membre du personnel dont la rémunération totale est comprise dans la même fourchette que celle du Senior Management, ou des preneurs de risques pour autant qu'il ait une influence sur les niveaux de risques des actifs gérés ou d'EdRAML.

F. Selon l'appréciation du Comité de Nomination et de Rémunération et soumis à la validation du Conseil, potentiellement d'autres membres du personnel qui ne seraient pas concernés par les aspects ci -dessus mais qui:

   - Sont susceptibles d'avoir une influence matérielle sur le profil de risque d'EdRAML ou d'un OPC;
   - Ont une rémunération totale élevée en termes absolus, ou en comparaison relative avec les membres de la direction générale et des preneurs de risques ;
   - Peuvent être exigés par la loi ou les réglementations.

G. Le terme OPC (Organismes de Placement Collectifs) inclut les Organismes de Placement Collectifs à Capital Variable (OPCVM) et les Fonds d'Investissements Alternatifs (FIA).

[1] Article (2) de la Directive 2014/91/UE : *« Ces catégories de personnel devraient comprendre tout salarié et tout autre membre du personnel au niveau des fonds ou des sous-fonds qui sont des décideurs, des gestionnaires de fonds et des personnes qui prennent de véritables décisions d'investissement, les personnes ayant compétence pour exercer une influence sur ces salariés ou membres du personnel, y compris les conseillers et analystes en investissements, la direction générale ainsi que tout salarié qui, au vu de sa rémunération globale, se situe dans la même tranche de rémunération que la direction générale et les décideurs. De telles règles devraient également s'appliquer aux sociétés d'investissement qui n'ont pas désigné de société de gestion agréée en vertu de la directive 2009/65/CE. Ces politiques et ces pratiques de rémunération devraient s'appliquer, de manière proportionnée, à tout tiers qui prend des décisions d'investissement ayant une incidence sur le profil de risque de l'OPCVM en raison d'une délégation de fonctions conformément à l'article 13 de la directive 2009/65/CE. »*

3. GOUVERNANCE

a. Rôle du Conseil

Le Conseil a dans son domaine de compétence :

A. L'approbation et la supervision de la Politique pour l'ensemble du personnel rémunéré d'EdRAML. Il réexamine au moins une fois par an les principes généraux de la Politique, et est responsable de leur mise en œuvre ;

B. La validation des recommandations qui lui sont faites par le Comité de Nomination et de Rémunération.

Il est ainsi seul compétent pour décider, le cas échéant sous réserve de l'approbation de l'Assemblée Générale des actionnaires, de l'enveloppe de la rémunération comprenant la part fixe et la part variable.

Le Conseil délègue au COMEX la responsabilité de mettre en place la Politique et les procédures y associées.

b. Rôle du Comité de Nomination et de Rémunération

Le Conseil s'appuie sur les recommandations du Comité de Nomination et de Rémunération, constitué en son sein et composé d'au moins trois administrateurs dont deux au moins sont indépendants (cf. composition en annexe 3). Le président du Comité de Nomination et de Rémunération doit compter parmi ces deux administrateurs indépendants.

Le Comité de Nomination et de Rémunération est responsable de la préparation de recommandations :

A. Pour la détermination et le suivi de la Politique, y compris sur les aspects de neutralité du point de vue du genre;

B. En matière de rémunérations, notamment pour les membres du COMEX, les membres du personnel à rémunération élevée, les responsables des fonctions de contrôle et pour les rémunérations qui ont des répercussions sur les risques et la gestion des risques d'EdRAML ou des OPC qu'elle gère ou administre.

Le Conseil adopte la Politique après consultation du Comité de Nomination et de Rémunération.

Le Comité de Nomination et de Rémunération se réunit tel qu'indiqué en Annexe 3.

c. Rôle du COMEX

Le COMEX assiste le Comité de Nomination et de Rémunération et le Conseil dans la définition et la mise en œuvre de la Politique et des procédures y associées.

Par ailleurs, le Président du COMEX revoit, avant soumission au Comité de Nomination et de Rémunération et au Conseil, les montants de rémunération variable globaux (enveloppes) et individuels, notamment en ce qui concerne les Personnels Identifiés.

d. Rôle des Fonctions de Contrôle

Le département Compliance effectue une veille réglementaire et vérifie la conformité de la Politique. Il analyse également la manière dont la Politique influence le respect par l'établissement de la réglementation, des règlements, des politiques internes et de la culture du risque.

La fonction de compliance prend en considération tous les facteurs pertinents tels que, mais sans s'y limiter, le rôle joué par les personnes concernées, le type de produits offerts et les méthodes de distribution (par exemple, avec ou sans conseil, en face-à-face ou par le biais de télécommunications/communications électroniques) ;

La fonction des Risques évalue les risques observés et supportés par EdRAML et les OPC qu'elle gère ou administre, au regard des risques estimés ex-ante au cours des exercices précédents et remonte, le cas échéant, tout écart significatif au Comité de Nomination et de Rémunération.

Les fonctions Compliance et Risques s'assurent de la remontée des risques et des problèmes de non-conformité au COMEX d'EdRAML et aux responsables des filières Ressources Humaines, Compliance et Risques du Groupe. Les filières Ressources Humaines, Compliance et Risques émettent des recommandations quant à l'impact des incidents sur l'évaluation et/ou la rémunération. En ce qui concerne les sanctions en lien avec les incidents remontés, il est de la responsabilité du manager du collaborateur concerné, avec la contribution du département Ressources Humaines, de prendre la décision, de la justifier et de la documenter. Les recommandations sont également transmises au Comité de Nomination et de Rémunération et au Conseil dans le cadre des procédures d'approbation, de réexamen et de supervision de la mise en œuvre de la Politique.

La filière des Risques met en place des indicateurs de mesures adéquats de la performance ajustés aux risques qui permettent la prise en considération d'éléments de profil et de culture de risque dans l'évaluation menée par les responsables hiérarchiques, dans le cadre défini par les Ressources Humaines. Ces indicateurs intègrent les objectifs de comportement et de discipline du personnel favorisant une gestion saine et efficace des risques dont une liste est reprise en annexe 2 « indicateurs de mesures sur la performance ajustés aux risques ».

Les filières Risques et Compliance fournissent, chacun dans leur domaine de contrôle et d'intervention, des éléments / indicateurs dans le cadre de la définition de la masse totale des rémunérations variables, des critères de performance et des rémunérations accordées, lorsque ces fonctions considèrent que l'activité réalisée est susceptible d'avoir un impact négatif sur le comportement du personnel et les risques de ce périmètre.

Ces filières émettent leurs commentaires et recommandations au Comité de Nomination et de Rémunération.

Les recommandations seront transmises au Conseil dans le cadre des procédures d'approbation, de réexamen et de supervision de sa mise en œuvre.

Chaque année, l'élaboration, la mise en œuvre et les effets de la Politique sur le profil de risque d'EdRAML font l'objet d'un examen, central et indépendant, mené par l'Audit Interne de la Banque pour en vérifier la conformité par rapport aux politiques et procédures de rémunération. L'Audit Interne peut s'appuyer sur l'avis des autres fonctions de contrôle le cas échéant.

L'Audit Interne présente les résultats de l'évaluation au Conseil. Un rapport de cet examen est adressé au Conseil et copie de ce rapport est tenue, sur leur demande expresse, à la disposition de la Commission de Surveillance du Secteur Financier et du Réviseur d'entreprises.

e. Rôle du département des Ressources Humaines

Le département des Ressources Humaines contribue à l'élaboration de la Politique et à l'évaluation régulière de ses effets, notamment en ce qui concerne la détermination des Personnels Identifiés, la définition et la mise à jour des structures de rémunération fixe et variable et de leurs composantes, la définition des niveaux de rémunération attractifs dans le but d'attirer et de retenir le personnel en conformité avec le profil de risque d'EDRAML, ou encore le suivi du bon fonctionnement du processus d'évaluation.

Le département des Ressources Humaines joue également un rôle de contrôle, de cohérence et de vérification de l'application des procédures, à tout moment du processus, en étroite collaboration avec les fonctions de contrôle. Enfin, il coordonne les échanges avec toutes les parties prenantes : les fonctions de contrôle, le COMEX, le Comité de Nomination et de Rémunération et le Conseil.

4. APPLICATION DU PRINCIPE DE PROPORTIONNALITE

Conformément à la réglementation applicable, le Conseil a décidé de ne pas appliquer le principe de proportionnalité au niveau institutionnel compte tenu de son auto-évaluation (tel que décrit en Annexe 5):

A. De la taille d'EdRAML (environ 133 employés) et des OPCs qu'elle gère et/ou administre (environ EUR 38 milliards) ;

B. De son organisation interne en tant que société de gestion et gestionnaire de fonds alternatifs ;

C. De la nature, du champ d'application et de la complexité des activités d'EdRAML.

Cependant, le Conseil a décidé d'appliquer le principe de proportionnalité au niveau individuel.

En l'absence de critères d'application définis par l'autorité compétente, il a été décidé d'appliquer le principe de proportionnalité pour le personnel identifié dont la rémunération variable est inférieure à 200 000 euros. En effet, ce critère quantitatif permet d'écarter les exigences relatives au processus de paiement de différés et / ou d'instruments financiers pour cette population.

Pour un nombre restreint de collaborateurs dont la rémunération variable est >= à 200 000 euros, cette rémunération est versée suivant le schéma défini en paragraphe 6.

5. CATEGORIES DE PERSONNEL VISEES

Dans ce contexte, la présente Politique s'applique à l'ensemble des collaborateurs d'EdRAML et respecte les exigences de la réglementation énoncée à la page 1 de la présente Politique. Des exigences spécifiques sont applicables, notamment en matière de rémunération variable, aux « Personnes concernées » et aux « Personnels identifiés ».

a. Les Personnes Concernées

Le département Compliance identifie les Personnes Concernées conformément aux réglementations applicables, et notamment les guidelines de l'ESMA. EdRAML a adopté et applique des mesures spécifiques permettant d'établir si les Personnes Concernées sont susceptibles de ne pas agir dans l'intérêt de leurs clients, et permettant dès lors de prendre des mesures de remédiation le cas échéant.

De plus, des mesures organisationnelles adoptées dans le contexte du lancement de tout nouveau service ou produit tiennent compte de manière appropriée des exigences en matière de politique et de pratiques de rémunération et des risques que ces produits ou services pourraient induire en matière de pratiques commerciales et de conflits d'intérêts.

Les Personnes Concernées sont notifiées dès que possible après avoir été identifiées. La communication comprend des informations sur les exigences européennes et locales en matière de rémunération, sur les critères utilisés pour déterminer les Personnes Concernées et sur l'impact éventuel sur leur rémunération.

Les fonctions Ressources Humaines, Compliance et Risques valident ou amendent le cas échéant la liste en consultant les métiers et filières. La liste est présentée au COMEX puis au Comité de Nomination et de Rémunération. Le Conseil est responsable sur recommandation du Comité de Nomination et de Rémunération de la validation finale de la liste.

La réglementation MiFID II vise à garantir que la rémunération ne crée pas d'incitations inappropriées pour les Personnes Concernées, qui les encourageraient à agir au détriment des meilleurs intérêts du client.

b. Les Personnels Identifiés

Les fonctions Ressources Humaines, Compliance et Risques identifient les Personnels Identifiés, conformément aux Guidelines de l'ESMA. Le processus d'identification ainsi que les justifications des décisions sont dûment documentés.

La liste des Personnels Identifiés est reprise en annexe 1.

Les fonctions Ressources Humaines, Compliance et Risques valident ou amendent le cas échéant la liste en consultant les métiers et filières. Lorsqu'une personne est supprimée de la liste, les raisons d'une telle suppression sont documentées. La liste est présentée au COMEX puis au Comité de Nomination et de Rémunération. Le Conseil est responsable sur recommandation du Comité de Nomination et de Rémunération de la validation finale de la liste.

Par ailleurs, en référence à l'art. 109 de la Directive 2019/878 (CRD V) (« […], les États membres veillent à ce que les exigences prévues auxdits articles s'appliquent sur base individuelle aux membres du personnel des filiales qui ne relèvent pas de la présente directive lorsque (a) la filiale est soit une société de gestion de portefeuille, soit une entreprise qui fournit des services et activités d'investissement répertoriés à l'annexe I, section A, points 2, 3, 4, 6 et 7, de la directive

2014/65/UE; et (b) ces membres du personnel ont été chargés d'exercer des activités professionnelles qui ont une incidence importante directe sur le profil de risque ou les activités des établissements au sein du groupe. »), les membres du COMEX d'EdRAM ont également été retenus comme Preneurs de Risques Matériels au niveau de la Banque dans la mesure où il a été considéré qu'ils avaient une incidence importante directe sur le profil de risque et les activités de celle-ci.

6. STRUCTURE ET COMPOSANTES DE LA REMUNERATION

Au sens de cette politique, la rémunération est composée d'un ou plusieurs des éléments suivants :

A. Toute forme de paiements ou d'avantages payés ou octroyés par EdRAML;

B. Tout montant payé par l'OPC lui-même, y compris tout frais de performance payé directement ou indirectement aux catégories de personnel visé;

C. Tout transfert de parts de l'OPC en échange de services professionnels rendus par les catégories de personnel visé d'EdRAML.

Tous les paiements qui sont effectués par l'OPC vers EdRAML pour le bénéfice des catégories de personnel visé ou directement par l'OPC vers les catégories de personnel visé sont considérés comme étant une rémunération.

La rémunération des collaborateurs visés par la présente Politique comprend une part fixe et une part variable.

La rémunération fixe représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale pour permettre une réelle flexibilité quant au paiement d'une rémunération variable et notamment la possibilité de ne payer aucune composante variable. L'augmentation de la rémunération fixe ainsi que les décisions relatives à la promotion des collaborateurs devront prendre en compte la performance en matière de risques et de compliance. La part variable ne peut dépasser 100% de la part fixe. Elle peut être portée jusqu'à 200% sur décision motivée au cas par cas de l'Assemblée Générale des actionnaires. Cette décision est annuelle, préalable et motivée.

Les composantes fixes et variables de la rémunération totale sont équilibrées de manière appropriée et le volume total des rémunérations variables ne limite pas la capacité d'EdRAML à renforcer son assise financière. A ce titre, EdRAML conserve à tout moment la possibilité, dans le cas où la performance du collaborateur, du département auquel il est rattaché ou de la Banque, n'est pas satisfaisante, de diminuer, voire de supprimer la composante variable.

Les composantes de la rémunération variable pour les collaborateurs dont le montant est > ou égal à 200 000 euros se décompose comme suit :

		Immédiat	Différé
		60% max.	40% min.
Cash	50% max.	**30% max.**	**20% max.(*)**
Instrument	50% min.	**30% min.**	**20% min.**

(*) le Plan d'Intéressement à Long Terme du Groupe (*Employee Share Plan*) peut se substituer en tout ou partie au cash différé

Pour les plus hautes rémunérations variables, dont le seuil est déterminé par le Conseil sur recommandation du Comité de Nomination et de Rémunération, le différé représentera une proportion de minimum 60% et sera versé suivant le schéma ci-dessous :

		Immédiat	Différé
		40% max.	60% min.
Cash	50% max.	**20% max.**	**30% max.(*)**
Instrument	50% min.	**20% min.**	**30% min.**

(*) le Plan d'Intéressement à Long Terme du Groupe (*Employee Share Plan*) peut se substituer en tout ou partie au cash différé.

Le règlement des rémunérations variables différées s'étalera sur une période d'au moins 3 ans, à compter de la date de règlement de la partie immédiate de la rémunération variable. Les montants dus en vertu des dispositifs de report ne peuvent être réglés plus vite qu'au prorata temporis. Le Comité de Nomination et de Rémunération peut décider d'une nouvelle répartition chaque année en conformité avec les Guidelines de l'ESMA.

EDRAML respecte les conditions de rémunération définies par la Convention Collective de Travail des Salariés de Banque, pour ceux de ses collaborateurs qui sont concernés. Par ailleurs, le groupe Edmond de Rothschild s'engage à établir, mettre en œuvre et maintenir des politiques, procédures et pratiques de rémunération permettant d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, à compétences, qualifications et expériences équivalentes, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

A ce titre, les pratiques du Groupe sont les suivantes :

A. Le salaire à l'embauche est déterminé en tenant compte des compétences, de la qualification ainsi que de l'expérience du salarié concerné. En aucun cas le sexe du collaborateur ne peut constituer un critère de détermination de la rémunération.
    - Dans le cadre des revues annuelles de rémunération, les lignes directrices pour la détermination des rémunérations fixes et variables soulignent systématiquement l'importance et l'attention à apporter à la non-discrimination et à l'équité Hommes/Femmes lors de ce processus.
B. Les collaborateurs, leurs managers et les Ressources Humaines sont tous des acteurs clés de ces processus et leurs rôles et responsabilités sont clairement définis afin que les décisions soient prises de manière objective, équitable et transparente.

Afin d'appuyer cette volonté d'équité, de transparence et de non-discrimination, des statistiques relatives aux augmentations de salaire, aux rémunérations variables attribuées par sexe, aux embauches, promotions et mobilités sont présentées lors des Comités de nomination et de rémunération.

7. CARACTERISTIQUES DE LA REMUNERATION PAR FONCTION DU PERSONNEL

La rémunération du personnel comprend une part fixe et une part variable. La composition et le montant de la rémunération totale sont réexaminés chaque année, en veillant à un juste équilibre entre ses composantes.

a. Part fixe

La part fixe (salaire de base) est composée d'une rémunération de base mensuelle, sans considération de critères de performance, majorée d'un treizième mois et payée mensuellement. La part fixe est déterminée en fonction des responsabilités et de l'expérience de l'employé et non pas de la performance. D'autres avantages, dont le plus courant concerne le régime complémentaire de pension, sont en outre accordés. Le plan de pension est un plan régulé qui ne comprend aucun aspect discrétionnaire. Il est le résultat de la stricte application de formules définies dans le règlement du plan communiqué à l'ensemble des collaborateurs. La part fixe est réexaminée chaque année mais n'est pas forcément modifiée.

b. Part variable

La rémunération variable varie selon les performances d'EdRAML, du Groupe, du secteur d'activité, du département et de la performance individuelle du collaborateur. De manière générale, la rémunération variable potentielle dépend également de la fonction occupée par le collaborateur, de son niveau de responsabilité ainsi que de l'expérience et des performances individuelles et collectives. Elle est développée de manière à être conforme aux pratiques pertinentes du secteur eu égard à la nature et à l'importance du poste et aux particularités des secteurs d'activité dans lesquels travaille EdRAML. Elle prend en compte des critères financiers et non financiers.

EdRAML prend en considération tous les risques actuels et futurs pour définir la rémunération variable, y compris les risques de conflit avec les intérêts des clients actuels et potentiels, en conformité avec la Circulaire du CSSF 23/841.

La part variable est fonction de la mesure dans laquelle tous les objectifs fixés lors de l'évaluation annuelle du collaborateur sont atteints. En outre, l'évaluation s'effectue sur plusieurs années afin de garantir que celle-ci porte bien sur les performances à long terme.

D'autres facteurs tels que l'équité et l'équilibre de traitement au sein d'EdRAML, les risques présents et futurs associés à la performance, la conduite personnelle de l'individu ainsi que l'alignement des objectifs individuels sur les intérêts long terme d'EdRAML sont également pris en considération tout en s'appuyant sur le principe de non-discrimination.

Parmi les autres critères pouvant être pris en considération dans le cadre de la détermination de la rémunération variable figurent notamment des benchmarks externes ainsi que les pratiques de marché

La part variable, pour les Personnels Identifiés qui ne bénéficient pas du principe de proportionnalité, se compose typiquement de la façon suivante :

A. D'une partie dont le paiement est effectué directement, composée
    - D'un montant payable en numéraire

- Et/ou en instruments financiers consistant en une attribution d'unités d'un panier représentatifs de FIA et d'OPCVM (« Plan d'Unités du panier Représentatif de FIA et d'OPCVM ») mis en place par le groupe Edmond de Rothschild établi en Suisse ;

B. D'une autre partie dont l'acquisition définitive et le paiement sont différés

- L'acquisition définitive de la part variable différée dépend en particulier de la situation financière d'EdRAML et du Groupe lors de la période d'acquisition (clause de « malus »). Le montant total de la rémunération variable fait l'objet de dispositifs de malus jusqu'à concurrence de 100% en fonction de la situation financière et du justificatif des performances. Peuvent notamment justifier l'application d'un malus les situations suivantes :

  - ✓ Une diminution significative du niveau de performance du Groupe, de l'entité ou de l'unité opérationnelle concernée ;
  - ✓ Une dégradation de la situation du Groupe ou de l'entité concernée en termes de capitaux/fonds propres;
  - ✓ Un niveau de risque observé au long et au terme de la période d'acquisition supérieur au risque estimé ex-ante au moment de la détermination de la rémunération variable;
  - ✓ La preuve du comportement fautif du collaborateur ou d'erreurs graves dans la conduite de ses activités au titre de l'exercice concerné.

- La part variable différée est composée

  - ✓ D'un montant payable en numéraire ou instruments financiers à court terme et/ou du Plan d'Intéressement à Long Terme du Groupe (Employee Share Plan, ainsi que défini dans l'annexe 4) du groupe Edmond de Rothschild, et
  - ✓ Pour au minimum la moitié, au travers de l'attribution d'unités d'un panier représentatifs de FIA et d'OPCVM (« Plan d'Unités du panier Représentatif de FIA et d'OPCVM ») mis en place par le groupe Edmond de Rothschild; ou d'instruments financiers dont la valeur est liée aux actions de « la Holding ».

En ce qui concerne les modalités de paiement de la rémunération variable des membres du COMEX d'EdRAML, dans la mesure où ils ont été identifiés comme Preneurs de Risques Matériels au niveau de la Banque (cf. section 5(b)), il leur est appliqué une durée d'acquisition de 3 ans dès lors que leur rémunération dépasse 200 000 euros, à l'instar des membres du Comité Exécutif de la Banque, avec cependant l'utilisation des instruments propres à EdRAML (suivant la réglementation sectorielle AIFMD/UCITS V).

En ligne avec la circulaire CSSF 17/658, la rémunération du personnel affecté aux fonctions de contrôle indépendantes est telle qu'elle permet à EdRAML d'embaucher du personnel qualifié et expérimenté pour ces fonctions. La rémunération des personnes exerçant des fonctions de contrôle est principalement fixe afin de rendre compte de la nature de leurs responsabilités. Afin d'éviter les conflits d'intérêts liés à leur rôle dans la conception et/ou la supervision des politiques et pratiques de rémunération EdRAML, la conception des politiques et pratiques de rémunération applicables aux fonctions de contrôle ne compromet pas leur objectivité et leur indépendance.

La rémunération variable totale (incluant la partie attribuée dans le Employee Share Plan) des Personnels Identifiés ne dépasse en aucun cas 100% de leur rémunération fixe (à l'exception des dispositions de la Loi LSF Art. 38-6, g) ii)).

Dans les limites du droit applicable, le Conseil peut exiger des membres du personnel qu'ils remboursent en totalité ou en partie les primes accordées pour des performances reconnues sur la base de données qui, par la suite, se sont révélées erronées ou frauduleuses (« clause de restitution »).

c. Parachutes dorés / Rémunérations de remplacement / Rémunérations variables garanties

Il ne peut en aucun cas être accordé à un collaborateur de clause dite de parachute doré qui aurait pour effet de récompenser l'échec en cas de résiliation de contrat anticipée, sans que l'indemnité ne corresponde à des performances effectives. En effet, les indemnités de départs sont déterminées en tenant compte de critères clairs et objectifs tels que notamment l'évaluation de la performance, l'évaluation du risque / des coûts en cas de litige. Les éléments de package proposés sont soumis à un processus d'approbation qui inclut le DRH local et global, le CEO local et le responsable filière ou métier. En cas d'octroi d'une rémunération variable garantie ou de remplacement dans le cadre du recrutement d'un nouveau collaborateur, celle-ci sera accordée à titre exceptionnel et sera limitée à la première année du contrat d'emploi. Les termes et conditions d'une éventuelle rémunération de remplacement devront, dans la mesure du possible, être similaires à la rémunération abandonnée par le nouveau collaborateur et en particulier, en termes de calendrier de paiement. Par ailleurs, les indemnités de départ, ainsi que l'octroi de rémunération variable garantie ou de remplacement devra faire l'objet d'une approbation suivant la procédure suivante :

A. La proposition de package est visée par la DRH locale.
B. La proposition est envoyée pour approbation :
    - Au responsable de filière/métier Groupe (si existant)
    - À la DRH Groupe
    - Au CEO local

Enfin, en ce qui concerne les membres de la Direction Autorisée et les responsables des fonctions de contrôle, les décisions relatives à d'éventuelles indemnités de départ, ainsi qu'à l'octroi de rémunération variable garantie ou de remplacement, font systématiquement l'objet d'une approbation par le Comité de nomination et de rémunération.

d. Interdiction de couverture à titre personnel

Conformément à l'article 38-6 (p) de la LSF, les membres du personnel s'engagent à ne pas utiliser de stratégies de couverture personnelle ou d'assurances liées à la rémunération ou à la responsabilité visant à contrecarrer l'incidence de l'alignement sur le risque incorporé dans leurs modalités de rémunération. Ce point leur est rappelé lors de leur embauche, de leur évaluation ou lors de séances d'information.

Cette interdiction ne s'applique pas à d'éventuelles couvertures spécifiques contre les variations dues aux taux de change, concernant les collaborateurs dont la rémunération fixe est exprimée dans une devise de référence autre que l'euro.

e. Rémunération des administrateurs

La rémunération des administrateurs est constituée par un émolument (ou tantième) décidé chaque année par l'Assemblée Générale des actionnaires appelée à approuver les comptes annuels de l'exercice social précédent, sur proposition du Conseil statuant le cas échéant sur recommandation du Comité de Nomination et de Rémunération. Les administrateurs ne peuvent percevoir aucune rémunération variable liée aux résultats ou à d'autres critères de performance. Ils n'ont droit ni à des stocks options, ni à un régime de pension extra-légale. EdRAML prend en charge les frais de séjour des administrateurs pour les séances auxquelles ils assistent dans le cadre de l'exercice de leur fonction au sein du Conseil et de ses comités.

Afin d'éviter tout conflit d'intérêts lié à leur rôle dans la conception et/ou la supervision des politiques et pratiques de rémunération EdRAML, la conception des politiques et pratiques de rémunération applicables à l'organe de direction et à l'encadrement supérieur ne compromet pas leur objectivité et leur indépendance.

f. Délégation de certaines fonctions

Lorsqu'EdRAML délègue certaines de ses fonctions telles que la gestion de portefeuille ou la gestion des risques le cas échéant, elle s'assure systématiquement que :

A. Les délégués appliquent une politique de rémunération équivalente au sens des Guidelines de l'ESMA ou de la Directive 2013/36/EU telle qu'amendée.

B. Les contrats mis en place par EdRAML avec les délégués prévoient que les règles relatives à la rémunération prévues dans les Guidelines de l'ESMA ne soient pas « contournées » et couvrent toute forme de paiement effectué aux Identified Staff Members (personnels identifiés).

8. PROCESSUS D'ATTRIBUTION

L'enveloppe globale de rémunération variable à répartir parmi l'ensemble des collaborateurs (processus top-down), y compris les PRM, sur la base des résultats du processus d'évaluation de la performance tel que décrit dans la section suivante (processus bottom-up), est déterminée de la manière suivante :

- Au titre des indicateurs de performance ex-ante, le Groupe et ses filiales prennent en compte leur résultat brut d'exploitation (RBE) et leur marge opérationnelle respectifs, ainsi que la variation de ces indicateurs par rapport à l'exercice précédent. D'autres critères comme des critères de risque et de conformité sont également pris en compte.
- Chaque entité surveille et contrôle ses propres indicateurs de risque et performance ex-ante, dans le cadre défini par le Groupe.
- En ce qui concerne EdRAML, le Comité de Nomination et de Rémunération recommande au Conseil d'Administration pour validation l'enveloppe globale de la part variable des rémunérations, qui se décline ensuite par ligne de métier, département, sous-département, jusqu'à ce que le niveau individuel soit atteint.
- Le processus de détermination de l'enveloppe de la part variable des rémunérations est documenté, afin notamment de permettre de justifier des méthodes utilisées.

D'autres critères comme la capacité de distribution de rémunération variable du Groupe, de la Banque et d'EdRAML, ainsi que des critères de conformité, sont également pris en compte. En cas de perte importante ou de forte dépression de l'environnement économique, ou lorsque le paiement d'une rémunération variable pourrait compromettre la solidité du niveau de capital ou de liquidité, le Conseil se réserve le droit de réduire ou supprimer les rémunérations variables pour la période concernée.

9. GESTION DE LA PERFORMANCE

9.1 INTRODUCTION

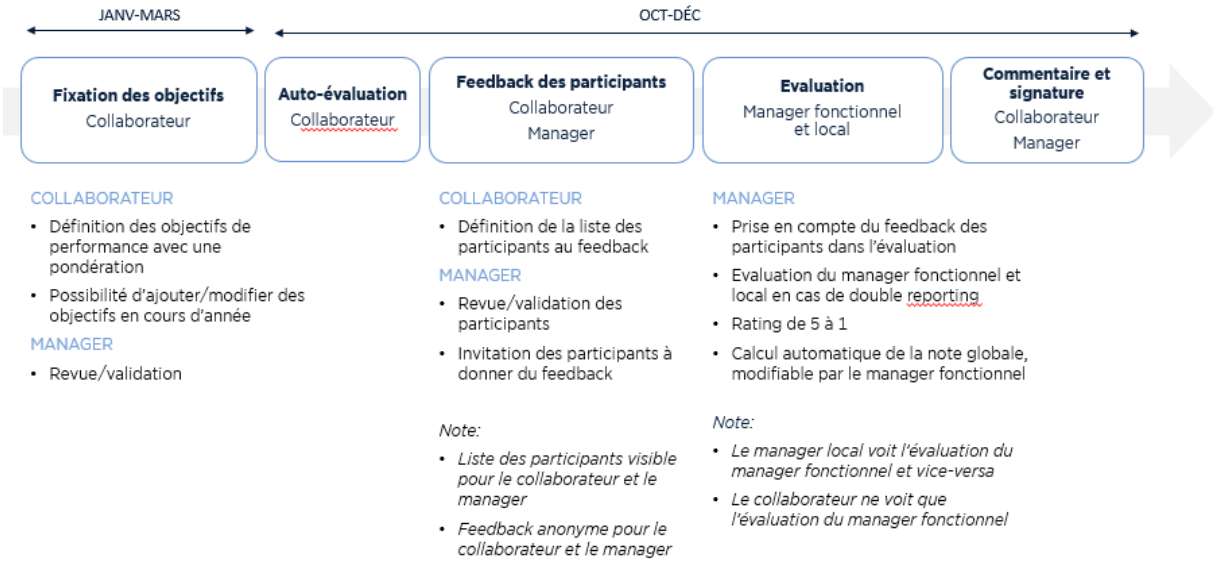
Le processus de Gestion de la Performance est continu et une évaluation formelle, à la fois de qualitative et quantitative, intervient annuellement pour chaque membre du personnel. Cette évaluation de la performance est prise en compte pour la détermination de la rémunération, en particulier pour la part variable. De plus, les résultats de l'évaluation sont mis en perspective au regard de ceux des années précédentes afin d'assurer une continuité dans l'évaluation de la performance de chaque membre du personnel (principe d'évaluation pluriannuelle).

Le montant de la part variable est établi en fonction des évaluations individuelles, des évaluations au niveau du département, et également au niveau d'EdRAML et de la santé financière de la Banque et du Groupe. Pour les fonctions de contrôle, les critères d'évaluation de la performance sont notamment axés sur des objectifs spécifiques en termes de contrôle.

Comme mentionné plus haut, la part variable est également déterminée de manière à éviter la mise en place d'incitations qui pourraient entraîner des situations de conflits d'intérêts entre les collaborateurs et les clients actuels et potentiels, ou le non-respect des règles de bonne conduite vis-à-vis de ces derniers, au travers par exemple d'objectifs de vente ou de tout autre mécanisme ou rémunération de nature à inciter le collaborateur à recommander un produit en particulier au détriment de l'intérêt du client ou de ses besoins réels.

9.2 VUE D'ENSEMBLE DU PROCESSUS

Le processus de gestion de la performance s'étend tout au long l'année, depuis la fixation des objectifs jusqu'aux évaluations annuelles :



9.3 FIXATION DES OBJECTIFS ET PROCESSUS D'EVALUATION

Chaque collaborateur définit, avec son manager, des objectifs qui s'établissent comme suit :

- Différents objectifs spécifiques propres à la fonction et au collaborateur, combinant à la fois des objectifs quantitatifs (relatifs par exemple à des indicateurs de développement commercial pour les fonctions front-office) et qualitatifs (relatifs par exemple au respect des procédures, à la bonne collaboration entre départements ou au succès de l'un ou l'autre projet).
- Pour les cadres, des objectifs managériaux relatifs à la gestion d'équipe, au leadership, à la communication, etc. Pour les Personnes Concernées au sens de MiFID II, les critères qualitatifs font référence au traitement équitable des clients et à la qualité des services fournis à la satisfaction des clients. La pondération de ces critères est définie de manière appropriée. En outre, la politique adopte et maintien des mesures lui permettant d'identifier efficacement les cas où la Personne Concernée n'agit pas au mieux des intérêts du client et de prendre des mesures correctives. Si l'objectif de conformité à la MiFID II n'a pas été atteint (par exemple, une Personne Concernée n'a pas agi au mieux des intérêts du client), ce fait est documenté dans l'évaluation des performances et signalé au conseil d'administration EdRAML. Le manquement est pris en compte dans la détermination de la rémunération variable de l'employé pour la période concernée.
- Enfin, et plus particulièrement pour les personnels identifiés, et notamment les fonctions dirigeantes et les forces commerciales, des objectifs principalement qualitatifs en lien avec les risques de durabilité tels que prévus par la Politique de Risque de Durabilité[23].

Par ailleurs, les objectifs sont définis suivant la méthode « SMART » :

- **S**pécifique : précis, sans ambiguïté
- **M**esurable : quantifiable, doit contenir un critère chiffré
- **A**tteignable : requiert un effort (challenge) tout en restant réalisable
- **R**éaliste : en phase avec les ressources et les moyens dont on dispose

---

[2] *L'article 5 du Règlement n°2019/2088 du 27 novembre 2019 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers (ci-après le « Règlement Disclosure ») prévoit d'intégrer les risques en matière de durabilité (risques ESG) dans le cadre de l'élaboration des politiques de rémunération. Le Règlement Disclosure établit ainsi des règles harmonisées pour les acteurs des marchés financiers relatives à la transparence en ce qui concerne l'intégration des risques en matière de durabilité et la prise en compte des incidences négatives en matière de durabilité dans leurs processus ainsi que la fourniture d'informations en matière de durabilité en ce qui concerne les produits financiers. En outre, le Règlement Disclosure prévoit l'obligation pour les acteurs des marchés financiers et les conseillers financiers de publier des politiques écrites sur l'intégration des risques en matière de durabilité et de garantir la transparence de cette intégration. En matière de rémunération, l'objectif est de (i) parvenir à davantage de transparence, en termes qualitatifs ou quantitatifs, en ce qui concerne les politiques de rémunération, (ii) promouvoir une gestion des risques saine et effective en ce qui concerne les risques en matière de durabilité et (iii) s'assurer que la structure de la rémunération n'encourage pas la prise de risques excessive en matière de durabilité, et que celle-ci soit liée à la performance ajustée aux risques. Afin de se conformer à ces dispositions, la Banque a mis à jour la présente Politique en ce qui concerne l'intégration des risques en matière de durabilité et a publié ces informations sur son site internet.*

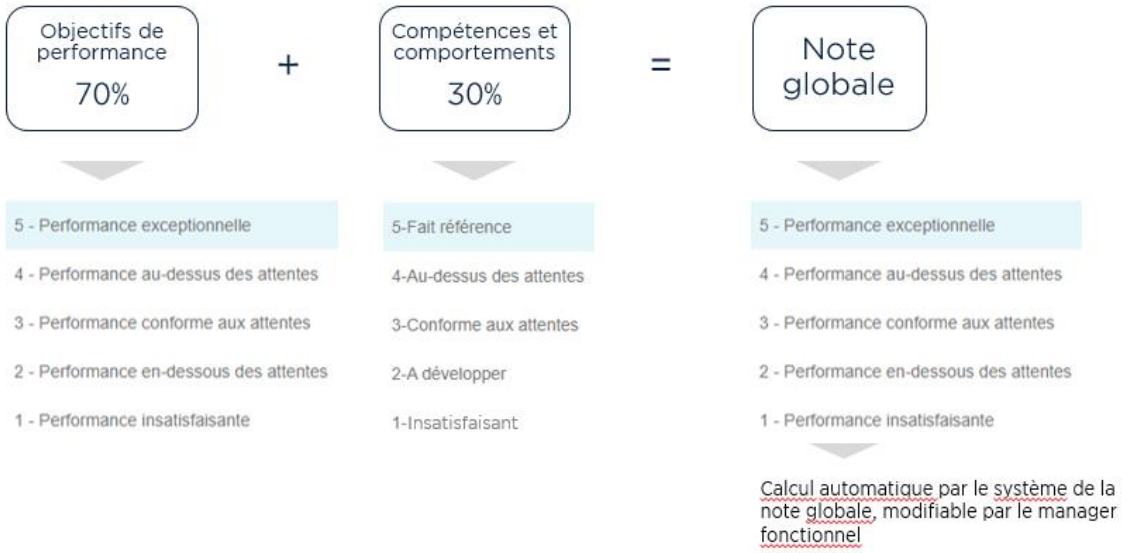
- **T**emporellement défini : limité dans le temps, avec un temps maximal pour la réalisation

En fin d'année, chaque collaborateur est évalué par son manager fonctionnel et local sur l'atteinte de ses objectifs de performance, ainsi que sur une liste commune de compétences et comportements alignés à la culture EdR, inclus le respect des règles en matière de d'éthique, risque et conformité.

Pour chaque critère d'évaluation une note entre 5 (le maximum) et 1 est donnée.

L'évaluation de la performance s'inscrit dans un cadre pluriannuel afin de garantir que le processus d'évaluation est fondé sur la performance à long terme et que le paiement effectif des éléments de rémunération basés sur la performance est étalé sur une période qui tient compte du cycle économique sous-jacent de la Banque et de ses risques commerciaux.

Le collaborateur est évalué par son manager, qui lui attribue un rating par objectif, ainsi qu'un rating global calculé sur la base d'une pondération de 70% pour les objectifs de performance et de 30% pour les compétences et comportements.



En fonction de l'évaluation des performances et de la note reçue, un accompagnement est mis en place pour améliorer les performances et favoriser l'atteinte future de nouveaux objectifs.

Afin d'éviter tout conflit d'intérêts et de garantir leur indépendance, l'évaluation de la performance des fonctions de contrôle est réalisée par le responsable de filière, repose exclusivement sur des critères non financiers et financiers agrégés et ne repose en aucun cas sur des critères liés aux entités qu'elle contrôle.

Pour tous les employés, une performance en-dessous d'un seuil minimal concernant l'objectif de gestion des risques et de compliance pondère à la baisse, et peut même exclure l'éligibilité à une rémunération variable.

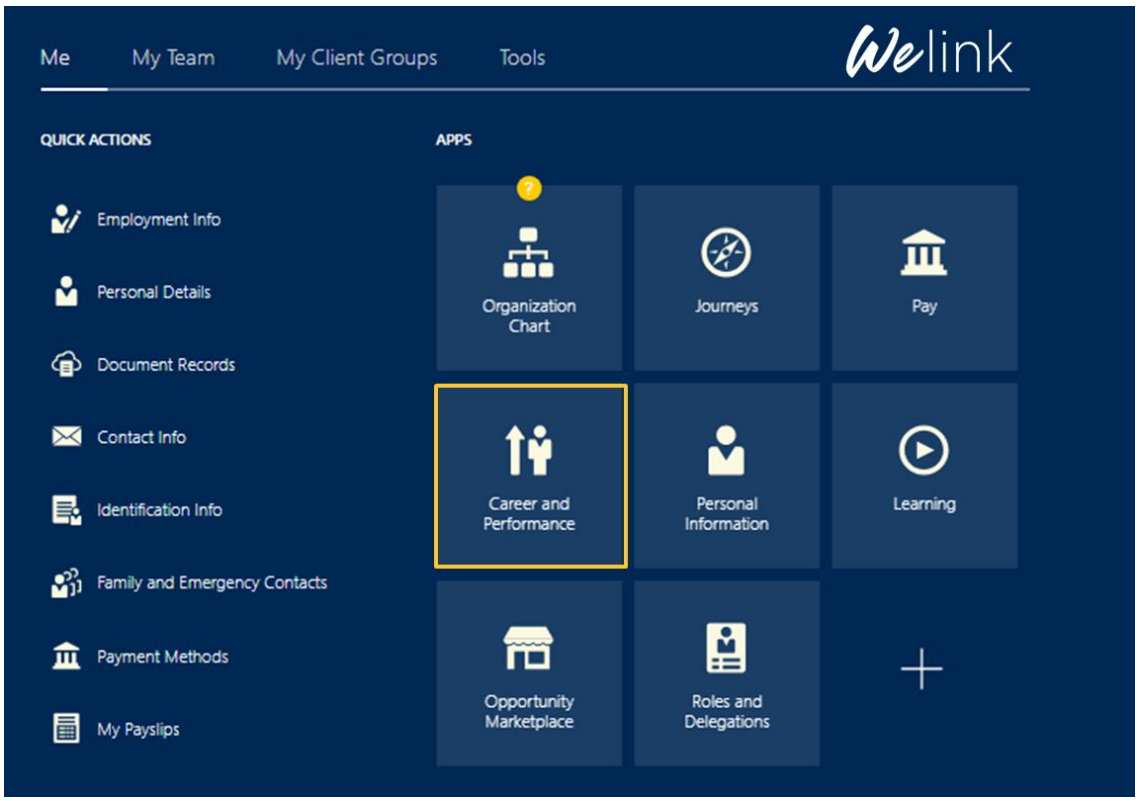
Pour les PRM, la note finale sur l'objectif de gestion des risques et de compliance est attribuée par le manager du collaborateur concerné. En cas d'incidents relatifs à des risques et problèmes de non-conformité, cette note est établie en concertation avec les responsables des fonctions de Gestion des Risques et de Compliance, avec une revue par le Comité de Nomination et de Rémunération.

EdRAML est sensibilisée à l'importance d'aligner les objectifs individuels sur ceux de la Banque et du Groupe dans son ensemble. En conséquence, elle met l'accent sur l'éthique et la conformité dans la culture qu'elle promeut auprès de ses collaborateurs. Elle désapprouve et sanctionne les collaborateurs qui prendraient des risques inappropriés pour maximiser l'éventuelle composante variable de leur rémunération.

Conformément aux articles 38-6 (c) et (f) de la LSF, cette approche permet de pratiquer une politique de rémunération flexible et différenciée. Les composantes fixes et variables de la rémunération totale sont équilibrées de manière appropriée et le volume total des rémunérations variables ne limite pas la capacité de la Banque à renforcer son assise financière.

9.4 OUTIL ET TEMPLATES

Il existe par ailleurs une plateforme digitale dédiée, permettant tant aux collaborateurs qu'à leur manager de participer activement au processus de gestion de la performance, sous la supervision du Département des Ressources Humaines.



9.5 LIEN ENTRE PERFORMANCE ET REMUNERATION VARIABLE

La répartition de l'enveloppe de rémunération variable entre tous les membres éligibles est fondée sur l'importance de la fonction et de l'activité exercées, ainsi que sur les notes de performance (note d'évaluation sur les objectifs, note d'évaluation sur les critères de gestion des

risques et compliance, note d'évaluation sur les valeurs/culture, etc.) attribuées aux collaborateurs en question.

Parmi les autres critères à prendre en considération dans le cadre de la détermination de la rémunération variable figurent également des benchmarks externes (si disponibles).

Afin de veiller à la cohérence et à l'objectivité dans l'attribution des rémunérations variables, les « compensation managers » sont tenus d'inclure une justification tenant compte de critères et raisons objectives pour toute augmentation de salaire et rémunération variable attribuée. En ce qui concerne la justification de la rémunération variable attribuée, les justificatifs peuvent inclure, entre autres, une revue de cohérence par rapport à la performance (y compris la performance relative à l'objectif de gestion des risques et compliance), aux risques et à la séniorité du collaborateur en question, ainsi qu'une mise en perspective avec des fonctions de même niveau et une revue d'impact.

9.6 EVALUATION ET REMUNERATION DES FONCTIONS DE CONTROLE

La part variable de la rémunération des responsables des fonctions de Gestion des Risques, de Compliance et de l'Audit Interne est relativement limitée afin de rendre compte de la nature de leurs responsabilités. Celle-ci est de plus fixée en rapport avec la réalisation des objectifs associés à leurs fonctions, indépendamment des performances des secteurs opérationnels contrôlés.

La rémunération de ces responsables est par ailleurs directement supervisée par le Comité de Nomination et de Rémunération, qui s'assure que le niveau de rémunération soit suffisant pour assurer le recrutement et la rétention de collaborateurs disposant des compétences et qualifications requises, et que la rémunération ne contienne aucun élément inapproprié pour ces fonctions.

Leur évaluation de performance est effectuée par leur manager immédiat. Cependant, si certains d'entre eux considèrent que leur évaluation, ou décision de rémunération, a été injustement influencée en raison d'éventuelles observations critiques ou autres actions entreprises de bonne foi dans l'exercice de leurs responsabilités, ils peuvent faire appel de cette décision auprès du Comité de Nomination et de Rémunération ou auprès du Conseil.

10. DIFFUSION DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION

Conformément aux dispositions de UCITS V, les éléments suivants concernant la Politique sont diffusés dans les états financiers des OPCVMs ou sous la forme d'une déclaration indépendante:

- Le montant total des rémunérations pour l'exercice, ventilé en rémunérations fixes et variables, payées par EdRAML à son personnel, et le nombre de bénéficiaires, ainsi que, le cas échéant, tout montant payé directement par l'OPCVM lui-même, y compris les éventuelles commissions de performance ;
- Le montant agrégé des rémunérations, ventilé par catégories de salariés ou d'autres membres du personnel visées par les Articles 111bis par. (3) de la Loi du 17 décembre 2010 (telle que modifiée) et l'Article 12 de la loi du 12 juillet 2013 ;
- Une description des critères utilisés pour mesurer les performances et la prise en compte des risques ;
- Une description de la manière dont les rémunérations et les avantages ont été calculés ;
- Les résultats des examens quant aux rémunérations variables versées, y compris toute irrégularité qui aurait pu se produire ;
- Toute modification importante de la Politique adoptée.

Conformément aux dispositions d'AIFMD, les éléments suivants concernant la Politique sont diffusés dans les états financiers des FIAs ou sous la forme d'une déclaration indépendante :

- Le montant total des rémunérations pour l'exercice, ventilé en rémunérations fixes et rémunérations variables, versées par EdRAML à son personnel, et le nombre de bénéficiaires, et le cas échéant, l'intéressement aux plus-values (« carried interests ») versées par le FIA concerné ;
- Le montant agrégé des rémunérations, ventilé entre les cadres supérieurs et les membres du personnel d'EdRAML dont les activités ont une incidence significative sur le profil de risque du FIA concerné.

Les prospectus et rapports annuels des OPCVM et des FIA préciseront la liste des éléments mis à disposition du public et les modalités d'obtention.

Les grands principes de la Politique sont publiés sur le site internet d'EdRAML. La Politique est également mise à la disposition des collaborateurs d'EdRAML. Toute modification est communiquée dans les meilleurs délais

Le Conseil d'Administration

Date d'entrée en vigueur : 1er janvier 2024

EDMOND DE ROTHSCHILD ASSET MANAGEMENT (LUXEMBOURG)

4, rue Robert Stumper

L-2557 Luxembourg

Grand-Duché de Luxembourg

T. +352.24.88.1

www.edram.lu