

Invesco Asset Management S.A. (« IAMSA »)
Politique de rémunération

DOCUMENT DE LA POLITIQUE

Table des matières

Table des matières	2
1 Rémunération	3
1.1 Portée	3
1.2 Délégation	3
1.3 Objet	4
1.4 Gouvernance	4
1.5 Divulgateion interne et externe	5
1.6 Composantes de la rémunération	5
1.6.1 Calcul de la rémunération variable	7
1.7 Rémunération du Personnel identifié.....	8
1.7.1 Membres du Conseil d'administration.....	9
1.7.2 Rémunération des autres membres du Personnel identifié.....	9
1.8 Rémunération au sein des fonctions de contrôle.....	10
1.9 Avantages	10
1.10 Stratégies de couverture.....	10

1 Rémunération

La présente Politique de rémunération fait partie intégrante de l'ensemble des Politiques d'Invesco Asset Management S.A. Elle résume le cadre de rémunération pour l'ensemble du personnel et donne des informations supplémentaires applicables au « Personnel identifié » (selon la définition donnée ci-après) d'Invesco Asset Management S.A. (« IAMSA »). Les conditions générales détaillées de rémunération sont incluses dans les documents des régimes incitatifs ou dans les conventions d'octroi ; elles peuvent varier d'une personne à l'autre.

1.1 Portée

La présente Politique expose le cadre de rémunération pour l'ensemble des employés d'IAMSA. Certains éléments de la Politique ne sont toutefois applicables qu'au « Personnel identifié » d'IAMSA. Les membres du « Personnel identifié » ne sont pas tous des employés directs d'IAMSA et peuvent être employés par d'autres entités rattachées au Groupe Invesco. En ce qui concerne les membres du « Personnel identifié » employés par des délégués qui appliquent des politiques de rémunération aussi efficaces¹ que les directives GFIA ou OPCVM, les politiques respectives des entités auxquelles ils sont rattachés s'appliqueront pour tous les paiements. En ce qui concerne les membres du « Personnel identifié » employés par des délégués qui n'appliquent pas des politiques de rémunération aussi efficaces, le Conseil d'administration d'IAMSA mettra en œuvre des modalités contractuelles appropriées afin de garantir l'application de règles équivalentes pour tous les paiements réalisés en faveur du « Personnel identifié » des délégués en rétribution de leurs performances ou de leurs activités professionnelles connexes.

Le « Personnel identifié » peut désigner :

- (i) Les membres de l'organe de direction (à savoir, le Conseil d'administration) d'IAMSA ;
- (ii) La haute direction (à savoir, les cadres dirigeants) d'IAMSA ;
- (iii) Le personnel en charge des fonctions Gestion du risque, Audits internes et Conformité ;
- (iv) Le personnel dont les activités professionnelles peuvent exercer une influence notable sur le profil de risque d'IAMSA ou des FIA et OPCVM gérés par IAMSA.

1.2 Délégation

La Société veille à ce que les entités dont la gestion du portefeuille a été déléguée soient soumises à des exigences réglementaires en matière de rémunération qui sont :

- Aussi efficaces que celles prévues au titre des directives GFIA et OPCVM, **ou**
- Que des modalités contractuelles appropriées soient en vigueur pour veiller à l'absence de tout contournement des règles de rémunération en ce qui concerne les paiements au « Personnel identifié » rattaché au délégué.

¹ Les exigences de fonds propres seraient considérées comme tout aussi efficaces selon les orientations de l'AEMF.

1.3 Objet

En qualité de société de gestion de placements, les activités d'Invesco dépendent de son capital intellectuel. Les compétences, l'expérience et les efforts collectifs de ses employés constituent l'une des plus grandes richesses d'Invesco. Nous sommes en concurrence avec un grand nombre de sociétés spécialisées dans les services financiers afin de recruter des employés talentueux. Pour nous permettre d'atteindre nos priorités stratégiques à long terme, il nous est indispensable d'attirer, de conserver et de motiver des professionnels de talent qui s'engagent à la matérialisation de ces priorités.

L'objectif de la présente Politique de rémunération est de veiller à ce que la rétribution de nos employés s'inscrive dans et promeuve une gestion du risque saine et efficace, et n'encourage pas la prise de risque contraire aux profils de risque, aux règles ou aux documents constitutifs de chacun des fonds que nous gérons. Les critères d'évaluation des performances en fonction du risque peuvent varier d'une personne à l'autre et seront communiqués directement à chaque membre du « Personnel identifié » dans le cadre du processus annuel de gestion des performances ou du document du régime incitatif applicable.

La Politique veille à garantir une gestion du risque saine et efficace :

- En appliquant un processus structuré pour définir des objectifs et les communiquer aux employés ;
- En incluant des objectifs financiers et non financiers aux évaluations des performances et des résultats ;
- En garantissant que la rémunération fixe représente une part importante de la rémunération totale ; et
- En garantissant que les structures de rémunération variable ne récompensent pas la prise de risque excessive en mettant en adéquation ces structures de rémunération avec les exigences des directives GFIA et OPCVM.

Outre la présente Politique, IAMSA est également soumise à la Politique sur les conflits d'intérêts pour Invesco Continental Europe, qui résume les dispositions détaillées ayant été adoptées en vue d'atténuer les conflits d'intérêts.

1.4 Gouvernance

La philosophie de base d'Invesco en matière de rémunération est définie par le Comité de rémunération du Groupe (le « Comité »), dont la charte est publiée à l'adresse URL suivante :

<http://ir.invesco.com/investor-relations/corporate-governance>

Le Comité ou ses délégués superviseront tous les arrangements de rémunération incitative pris au sein du Groupe Invesco Ltd. La rémunération des hauts dirigeants rattachés aux fonctions Gestion du risque et Conformité est directement supervisée par le Comité de rémunération.

Le Conseil d'administration d'IAMSA a adopté la présente Politique de rémunération, qui est en adéquation avec la philosophie de rémunération d'Invesco et vise à garantir la conformité aux directives GFIA et OPCVM. Le Conseil d'administration d'IAMSA passe également en revue et approuve les principes généraux de la Politique de rémunération. La présente Politique fait l'objet d'une révision annuelle par les fonctions Conformité, Ressources humaines et Gestion du risque, qui recommandent d'éventuels ajustements pour garantir une adéquation continue de la Politique à une gestion du risque saine. Tandis que le Comité de rémunération assume un rôle consultatif important, le Conseil GFIA est en définitive responsable de la supervision de la rémunération et du respect de la présente Politique par l'intermédiaire de la fonction Ressources humaines.

La fonction Audits internes procédera régulièrement à des évaluations pour contrôler la conformité continue à la Politique de rémunération.

1.5 Divulgarion interne et externe

La Politique est accessible à tous les employés d'IAMSA par l'intermédiaire du service des Ressources humaines. Les membres du « Personnel identifié » sont informés de leur statut, et des implications de ce statut sur leurs modalités de rémunération, par le service des Ressources humaines.

Qui plus est, des divulgations publiques obligatoires sur la rémunération sont effectuées.

1.6 Composantes de la rémunération

Aux fins de la présente Politique, la rémunération désigne :

- La rémunération fixe, qui comprend le salaire de base, les prestations de retraite et les autres avantages versés par la Société ; et
- La rémunération variable, qui dépend des performances.

Les salaires de base et les forfaits de rémunération totale sont régulièrement comparés à des fourchettes du marché pour veiller à être suffisamment compétitifs et correctement équilibrés.

Le tableau figurant ci-dessous décrit chaque élément de notre programme de rémunération pour les employés ainsi que son objectif et les mesures clés :

Type de rémunération	Élément de rémunération	Qu'offre cet élément ? À qui est-il destiné ?	Mesures clés
Fixe	Salaires de base	<ul style="list-style-type: none"> • Tous les employés y ont droit • Offre une rémunération fixe compétitive à un niveau suffisant pour opérer une politique totalement souple en ce qui concerne les éléments de la rémunération variable 	<ul style="list-style-type: none"> • Expérience, missions et étendue des responsabilités • Facteurs de marché internes et externes • Fait l'objet d'une révision annuelle et d'une augmentation lorsque le budget et le positionnement sur le marché ne sont pas déjà en adéquation avec les performances individuelles
	Prestations de retraite et autres avantages	<ul style="list-style-type: none"> • Tous les employés y ont droit • Aide les employés en matière de retraite et fournit une couverture d'assurance et d'autres avantages sociaux d'entreprise 	

Variable	Prime annuelle en espèces	<ul style="list-style-type: none"> • Tous les employés y ont droit, sauf ceux couverts par le Régime incitatif de placement • Offre une opportunité incitative annuelle compétitive 	<ul style="list-style-type: none"> • Dépend des résultats financiers annuels et des progrès réalisés par rapport aux objectifs stratégiques à long terme • Les allocations pour chaque pôle d'activités peuvent être ajustées sur la base d'une évaluation des résultats financiers et stratégiques de chaque pôle d'activités • Dépend des performances individuelles, évaluées selon des critères financiers et non financiers
	Régime incitatif de placement	<ul style="list-style-type: none"> • S'applique aux équipes en charge des placements • Offre une opportunité incitative annuelle compétitive • Met en adéquation l'employé avec les intérêts des actionnaires ou investisseurs • Encourage le maintien en poste via une acquisition par tranches annuelles sur quatre ans 	<ul style="list-style-type: none"> • L'enveloppe incitative est calculée sur la base des performances d'investissement sur plusieurs années des portefeuilles gérés par l'équipe en charge des placements et de facteurs liés aux performances financières de l'équipe • À partir de l'enveloppe incitative, les employés sont payés à la discrétion de leurs supérieurs sur la base d'une évaluation des performances sur plusieurs années des fonds qu'ils gèrent à titre individuel, et selon des critères d'évaluation pour le rôle en question étayés par le processus d'évaluation annuelle • Une partie des paiements au titre du régime est soumise à un report dans les fonds ou les actions d'Invesco sur une période de quatre ans
	Octroi annuel de report de fonds ou de titres	<ul style="list-style-type: none"> • S'applique aux professionnels de l'investissement, aux employés bénéficiant d'un niveau de rémunération plus élevé et au « Personnel identifié » • Offre une opportunité incitative annuelle compétitive • Met en adéquation l'employé avec les intérêts des actionnaires ou 	<ul style="list-style-type: none"> • Dépend des résultats financiers annuels et des progrès réalisés par rapport aux objectifs stratégiques à long terme • Les allocations pour chaque pôle d'activités peuvent être ajustées sur la base d'une évaluation des résultats financiers et stratégiques de chaque pôle d'activités

		<ul style="list-style-type: none"> investisseurs Encourage le maintien en poste via une acquisition par tranches annuelles sur quatre ans 	
	Primes en actions à long terme	<ul style="list-style-type: none"> S'applique aux employés ayant un potentiel à long terme de contribuer aux objectifs stratégiques de la Société Reconnaît le potentiel à long terme pour les contributions futures aux objectifs stratégiques de la Société Met en adéquation l'employé avec les intérêts des actionnaires Encourage le maintien en poste via une acquisition par tranches annuelles sur quatre ans 	<ul style="list-style-type: none"> Dépend des résultats financiers annuels et des progrès réalisés par rapport aux objectifs stratégiques à long terme

Outre les programmes de rémunération indiqués dans le tableau figurant ci-dessus, IAMSA propose un programme collectif de rémunération variable (programme d'intéressement) pour ses employés basés en France.

1.6.1 Calcul de la rémunération variable

Tous les ans, le Comité approuve deux enveloppes d'octroi pour l'ensemble du Groupe Invesco, une composée d'espèces et l'autre de titres. Tous les employés visés par la présente Politique sont en droit de prétendre à des octrois au titre de chaque enveloppe.

Pour déterminer le montant des enveloppes incitatives annuelles, le Comité examine plusieurs mesures financières du Groupe, notamment le revenu d'exploitation préalable à la prime en espèces (« REPPE »), la marge d'exploitation ajustée, les actifs gérés et le bénéfice par action rajusté, ainsi que des mesures non quantitatives, comme les progrès réalisés par le Groupe Invesco par rapport à la concrétisation de ses objectifs stratégiques à court terme et à long terme. L'allocation aux employés d'IAMSA sera en adéquation avec la stratégie, l'objectif, les valeurs et les intérêts à long terme d'IAMSA qui reposent sur la stratégie et les objectifs du Groupe Invesco.

Le Comité réalise à sa discrétion les déterminations en matière de rémunération, notamment le calcul du montant des enveloppes de titres et d'espèces, sans associer de formule mathématique à ses déterminations en fonction d'objectifs de performance spécifiques, de formules ou de pondérations. Le fait d'atteindre un objectif spécifique n'entraîne pas automatiquement un niveau particulier de rémunération. Le Comité estime qu'une approche souple pour aligner les intérêts de la direction, des clients et des actionnaires, qui prend en considération les jugements qualitatifs liés à la stratégie à

long terme du Groupe Invesco, est plus efficace que des critères purement mathématiques. Néanmoins, le Comité applique les mesures financières décrites ci-dessus de manière à s'assurer que le Groupe Invesco dégagne des bénéfices au-delà de la rémunération variable versée pour une période donnée. Le Comité ne détermine pas la rémunération variable sur la base de revenus ou de profits futurs.

La mesure des performances utilisée pour déterminer les enveloppes de rémunération variable comprend un mécanisme d'ajustement pour intégrer tous les types de risques actuels et futurs pertinents.

Les allocations pour chaque pôle d'activités peuvent être ajustées par le PDG d'Invesco sur la base d'une évaluation des résultats financiers et stratégiques de chaque pôle d'activités. Les allocations d'espèces et de titres pour les pôles d'activités sont ensuite octroyées à chaque employé des pôles d'activités par le responsable du pôle.

Les décisions d'octroi à l'échelle des employés reposent sur un système de méritocratie, au titre duquel les récompenses les plus importantes sont octroyées aux meilleurs contributeurs. Les octrois individuels sont basés sur une évaluation pluriannuelle de différents facteurs, notamment des comparaisons des performances internes et des comparaisons du marché externes, ainsi que le montant disponible à répartir au cours d'une année. Les performances individuelles, telles qu'elles sont mesurées par l'intermédiaire de notre processus de gestion des performances, servent à récompenser de manière différente les employés les plus performants dans le cadre de notre Politique de rémunération.

Une rémunération variable garantie est accordée uniquement à titre exceptionnel pour attirer des personnes extrêmement spécialisées. Conformément aux exigences réglementaires, une telle rémunération ne sera accordée que dans le cas où de nouvelles recrues sont embauchées, et ce pour une durée maximale d'un an seulement.

Les paiements liés à la résiliation anticipée d'un contrat tiennent compte des performances atteintes au fil du temps et sont conçues de manière à ne pas récompenser les échecs.

La rémunération variable, y compris la partie reportée, est versée ou acquise uniquement si la situation financière de la Société dans son ensemble le permet, et si elle est justifiée au titre des performances de l'unité fonctionnelle, des FIA ou OPCVM et de l'employé concerné.

La rémunération variable totale doit être comparée aux performances financières de la société et au comportement du membre du « Personnel identifié ». La société peut, en cas de fraude, de faute intentionnelle ou de performances financières particulièrement négatives, ajuster la rémunération variable, en prenant en considération la rémunération actuelle et les réductions de paiements des montants préalablement gagnés, et ce respectivement par l'intermédiaire de dispositions de malus ou de récupération.

1.7 Rémunération du Personnel identifié

IAMSA n'appliquera pas les règles liées au processus de paiement présentées aux points 1(m), (n) et (o) de l'Annexe II de la directive sur les GFIA, ainsi qu'aux articles 14b(1)(m), (n) et (o) de la directive sur les OPCVM :

- (i) Unités, actions ou autres instruments conservés ;
- (ii) Report ; et
- (iii) Ajustements liés aux performances.

L'application du principe de proportionnalité repose sur une évaluation des caractéristiques, notamment l'ampleur, l'organisation interne, la nature, la portée et la complexité des activités d'IAMSA dans le cadre de son activité de fonds d'investissement

alternatifs. L'application détaillée des règles de rémunération peut varier d'une personne à l'autre et sera communiquée directement à chaque membre du « Personnel identifié ».

IAMSA comparera régulièrement son approche envers le principe de proportionnalité par rapport à son groupe d'homologues pertinents, et se réserve le droit de modifier les dispositions de la présente Politique pour refléter la pratique du marché.

1.7.1 Membres du Conseil d'administration

Tous les membres du Conseil d'administration d'IAMSA sont considérés comme des membres du « Personnel identifié » en vertu de la présente Politique. Ni IAMSA ni ses filiales ou les fonds pour lesquels la société agit à titre de Société de gestion ne versent de rémunération directement aux membres du Conseil d'administration spécifiquement pour leurs performances liées à leurs missions au sein du Conseil d'administration. Les membres du Conseil d'administration sont rémunérés comme des employés d'IAMSA ou par d'autres entités du Groupe Invesco. Une partie de la rémunération variable allouée aux performances des missions du Conseil d'administration est également soumise aux règles de rémunération des directives GFIA et OPCVM, ainsi qu'aux orientations connexes de l'Autorité européenne des marchés financiers (« AEMF »).

1.7.2 Rémunération des autres membres du Personnel identifié

IAMSA dispose d'un processus robuste, qui tient compte des renseignements transmis par les fonctions Ressources humaines, Conformité, Gestion du risque et Service juridique lors de la détermination du « Personnel identifié ».

En plus du Conseil d'administration d'IAMSA, les autres membres du « Personnel identifié » comprennent les hauts dirigeants, les gestionnaires de portefeuilles et les employés des fonctions de contrôle comme Conformité et Gestion du risque, qui ont pour mission de superviser les activités de l'ensemble des FIA et des OPCVM, ainsi que tout autre membre du personnel dont les activités professionnelles sont considérées comme exerçant une influence importante sur le profil de risque d'IAMSA ou des FIA et OPCVM gérés par IAMSA en qualité de société de gestion.

Une partie de la rémunération variable pour chaque membre du « Personnel identifié » qui est applicable aux performances des missions liées à la GFIA et aux OPCVM est soumise aux règles de rémunération spécifiquement exposées dans les directives GFIA et OPCVM et les orientations connexes de l'AEMF et réglementaires.

1.8 Rémunération au sein des fonctions de contrôle

Les rapports hiérarchiques pour les fonctions de contrôle comme Conformité, Audits internes, Service juridique et Gestion du risque sont séparés des fonctions, entités et fonds qu'elles supervisent. Le montant des éventuelles primes pouvant être accordées aux fonctions de contrôle n'est pas déterminé par la performance des fonctions, entités et fonds qu'elles supervisent. Plus particulièrement, les prises de décisions concernant la rémunération des employés rattachés à des fonctions de contrôle ne sont pas approuvées par IAMSA.

1.9 Avantages

Les avantages offerts par IAMSA sont en phase avec la stratégie commerciale, les objectifs, les valeurs et les intérêts à long terme de la société de gestion et des FIA et OPCVM qu'elle gère. IAMSA offre les régimes d'avantages suivants à tous les employés :

- Régime d'assurance-vie
- Régime d'assurance-invalidité (avec protection du revenu)
- Régime de protection de voyage
- Régime de retraite ou de pension
- Régime d'achat d'actions pour les employés
- Assurance médicale privée
- Bilans de santé
- Régime d'aide aux employés

IAMSA n'offre pas de prestations discrétionnaires, notamment pour la retraite.

1.10 Stratégies de couverture

Les employés sont tenus de s'engager à ne pas utiliser de stratégies de couverture personnelles ou d'assurance de rémunération et de responsabilité afin de compromettre les effets d'alignement du risque qui font partie intégrante de leurs modalités de rémunération.

La rémunération variable n'est pas versée par l'intermédiaire de vecteurs ou de méthodes qui facilitent le contournement des exigences de ces directives.