

Politique de Rémunération de Fund Channel S.A.

La politique de rémunération est établie de façon à attirer, garder et motiver des collaborateurs hautement qualifiés dans leur domaines d'expertise. Elle s'établit en tenant compte d'une gestion saine des risques et s'aligne sur la stratégie économique et les objectifs à long terme, les valeurs et les intérêts de la société et des fonds d'investissement sous gestion ou sur ceux des investisseurs.

Elle se base sur le principe suivant lequel la rémunération individuelle des collaborateurs doit être compatible avec le profil de risque lié à leur métier et elle n'encourage pas la prise de risque excessive. Elle s'inspire de la politique de rémunération en place au sein d'Amundi AM, et a été établie en conformité avec les réglementations suivantes :

- ✓ Loi sur le Secteur Financier (LSF) du 5 avril 1993 telle que modifiée et transposant la Directive 2013/36/EU CRD IV
- ✓ La circulaire CSSF 07/290 en matière d'exigence de capitaux propres,
- ✓ La circulaire CSSF 10/437 qui fixe les lignes directrices concernant les politiques de rémunération dans le secteur financier,
- ✓ La circulaire CSSF 10/497 relative à la surveillance prudentielle des politiques de rémunération
- ✓ La circulaire CSSF 11/505 qui apporte des précisions quant à l'application du principe de proportionnalité lors de l'établissement et de la mise en œuvre de politiques de rémunération
- ✓ La circulaire 17/658 concernant l'adoption des orientations de l'Autorité Bancaire Européenne en matière de politiques de rémunération saines, au titre des articles 74, paragraphes 3, et 75, paragraphe 2, de la directive 2013/36/UE, et la publication d'informations au titre de l'article 450 du règlement (UE) n°575/2013 (EBA/GL/2015/22) et abrogation de la circulaire CSSF 10/496
- ✓ Le Règlement délégué (UE) No 604/2014 de la Commission du 4 mars 2014 complétant la directive 2013/36/UE du Parlement européen et du Conseil par des normes techniques de réglementation en ce qui concerne les critères qualitatifs et quantitatifs appropriés permettant de recenser les catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque d'un établissement (le « Règlement »)
- ✓ Les principes appliqués dans cette procédure rentrent également dans le cadre global de la politique de rémunération mise en œuvre dès 2010 au sein de Fund Channel et de sa maison mère Amundi. Cette procédure tient compte notamment, en plus des circulaires CSSF listées ci-dessus :
 - des standards du Financial Stability Board émis le 25/09/2009
 - de l'esprit des normes édictées par la Fédération Bancaire Française en novembre 2009
 - du cadre donné par les actionnaires en matière de rémunération

Les principes figurant dans la présente politique de rémunération s'appliquent à Fund Channel Luxembourg mais aussi à l'ensemble des filiales de Fund Channel, existante ou future, y compris celles qui se trouvent établies dans des centres financiers extraterritoriaux. Au jour de la rédaction de la présente procédure, Fund Channel détient une filiale en Suisse, Fund Channel (Suisse) SA, une succursale à Singapour et un bureau de représentation en Italie, auxquels seront appliqués intégralement les principes de la présente politique de rémunération.

Fund Channel

Gouvernance

La politique de Rémunération est revue au moins une fois par an et les modifications font l'objet d'une validation par le Conseil d'Administration;

Les dirigeants de Fund Channel S.A. sont responsables de la mise en œuvre de la politique de rémunération telle que définie par le Conseil d'Administration.

Le responsable des ressources humaines de Fund Channel S.A. est en charge du suivi du budget de rémunération validé par le Conseil d'Administration de Fund Channel S.A et de la cohérence avec la politique de rémunération des actionnaires.

La fonction Compliance de Fund Channel S.A. est indépendante des unités d'exploitation qu'elle supervise. Elle est en charge d'évaluer, une fois par an, le respect de cette politique de rémunération approuvée par le Conseil d'Administration.

Alignement de la politique de rémunération et des pratiques sur le profil de risque

Périmètre du Personnel Identifié

La Société a procédé à l'identification de son « Personnel Identifié » qui comprend l'ensemble des collaborateurs de la Société exerçant un pouvoir de décision sur la gestion de la Société et susceptibles par conséquent d'avoir un impact significatif sur la performance ou le profil de risque. Le « Personnel Identifié » peut inclure, entre autre : les Administrateurs de la Société, ses Dirigeants, les responsables des fonctions de contrôle, et tout employé considéré comme un preneur de risques ou assimilé en termes de tranche de rémunération.

Cette liste est déterminée et revue annuellement par les fonctions Ressources Humaines et Conformité

Critères de performance

La rémunération variable individuelle est attribuée en fonction de la contribution à la performance selon :

- les résultats de Fund Channel ;
- la performance de l'unité ou du département auquel le collaborateur appartient ;
- la performance individuelle du collaborateur, évaluée par le manager ;

Elle reflète des performances durables, ajustées aux risques, et supérieures aux attentes requises pour la fonction du collaborateur.

Tous les collaborateurs de Fund Channel SA, salariés ou non, font l'objet d'une évaluation annuelle. Cette évaluation porte sur des performances individuelles et collectives.

L'évaluation de la performance individuelle se base :

- sur des critères objectifs, quantitatifs comme qualitatifs,
- intégrant, selon la fonction, une échelle temporelle de court à long terme ,
- et de la prise en compte du respect des limites de risque et de l'intérêt du client.

Les objectifs de l'Administrateur Délégué sont fixés par le Président du Conseil d'Administration de Fund Channel et ils sont évalués par celui-ci également.

Les éléments suivants seront pris en compte pour évaluer la performance de l'Administrateur Délégué :

- la maîtrise budgétaire de Fund Channel et la croissance des bénéfices de l'entité
- la maîtrise des risques opérationnels dont notamment la vitesse de recouvrement et l'ancienneté des créances,
- la satisfaction des clients de Fund Channel.

L'évaluation des objectifs des autres dirigeants est effectuée par l'Administrateur Délégué de Fund Channel.

Critères pris en compte pour la détermination du bonus selon la nature des métiers

Métier		Critères quantitatifs	Critères qualitatifs
Opérations	Gestion de la facturation et du recouvrement des commissions pour le compte des clients	<ul style="list-style-type: none"> • Respect des délais de facturation • Respect des délais de recouvrement des commissions pour le compte des clients 	<ul style="list-style-type: none"> • Prise en compte conjointe des intérêts de Fund Channel et des intérêts du client • Satisfaction client • Qualité du management • Transversalité et partage des best practices • Esprit d'entreprendre
Commercial	Développement et suivi de la relation commerciale	<ul style="list-style-type: none"> • Relation nouveau client • Mise en place de convention 	<ul style="list-style-type: none"> • Prise en compte conjointe des intérêts de Fund Channel et des intérêts du client • Satisfaction client • Qualité du management • Transversalité et partage des best practices • Esprit d'entreprendre
Contrôle	Gestion de projet et atteinte d'objectifs propres, indépendamment des résultats du business contrôlé	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Fonction des projets gérés et objectifs fixés</i> • Gestion/optimisation des charges 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Fonction des projets gérés et objectifs fixés</i> • Qualité des contrôles • Respect de la réglementation et de la prise en compte des intérêts du client • Qualité du management • Transversalité
Support	Gestion de projet et atteinte d'objectifs propres	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Fonction des projets gérés et objectifs fixés</i> • Gestion/optimisation des charges 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Fonction des projets gérés et objectifs fixés</i> • Qualité de service client et de support aux opérationnels • Amélioration de l'efficacité de l'entreprise, contribution à son développement • Qualité du management • Transversalité

Alignement des risques

Par ailleurs, Fund Channel a adopté et mis en oeuvre pour l'ensemble de son personnel, des mesures visant à aligner les rémunérations sur la performance à long terme et les risques à long terme, et à limiter les risques de conflits d'intérêts. A ce titre, notamment :

- La politique de report d'une partie de la rémunération variable a été adaptée pour respecter les exigences de la réglementation, conformément au principe de proportionnalité : une partie de la rémunération variable est différée sur une période de 3 ans selon un taux de report progressif de 40% à 60% en fonction du montant de ladite rémunération variable et du personnel concerné (Identifié ou non), et payée seulement à condition que le collaborateur respecte les conditions de performance et ne prenne pas de risques excessifs au cours de ladite période.
- L'acquisition définitive de la partie différée de la rémunération variable est liée à la situation financière de Fund Channel, à la continuité d'emploi du collaborateur au sein du groupe ainsi qu'à sa gestion saine et maîtrisée des risques sur toute la période d'acquisition.