

Fund Channel

POLITIQUE DE REMUNERATION FUND CHANNEL 2021

Tuesday 21 June 2022

POLITIQUE DE REMUNERATION FUND CHANNEL 2021

La Société est une entreprise d'investissement de droit luxembourgeois, agréée comme Professionnel du Secteur Financier (PSF) et soumise à la surveillance prudentielle de la Commission de Surveillance du Secteur Financier (la "CSSF") pour les activités suivantes :

- conseiller en investissement,
- distributeur de parts d'organismes de placements collectifs ("OPC") pouvant accepter ou faire des paiements,
- agent teneur de registre,
- agent administratif du secteur financier,
- agent de communication à la clientèle.

En pratique, la Société ne fournit que la prestation de Distributeur de parts d'OPC.

Les risques liés à l'activité de la Société sont donc circonscrits à des risques de fraudes ou à des risques opérationnels limités (dans la majorité des cas, la Société ne paie le distributeur que lorsqu'il a lui-même été payé des commissions de placements de la part des promoteurs) et en aucun cas à des risques de marché ou des risques de crédit.

Le risque inhérent à la commercialisation des services de la Société se limite à des risques de non-conformité pour les nouveaux clients ainsi que pour les clients existants. L'acceptation de nouveaux clients est soumise à un comité spécial auquel participent notamment, l'administrateur-délégué, le secrétaire général et le directeur général de Fund Channel (Suisse) SA. A l'exception d'information fautive ou erronée, la responsabilité des commerciaux peut donc être exclue à ce niveau. Les noms des salariés se trouvant dans la même tranche de rémunération que la direction seront mentionnés dans la liste arrêtée par le conseil d'administration chaque année. La validation de la tarification des nouveaux clients ou la modification de la tarification d'un client existant est soumise à l'approbation de l'administrateur-délégué ou du directeur général de Fund Channel (Suisse) SA.

Par ailleurs, pour les clients existants comme pour les nouveaux clients, la procédure « Know Your Client » ("KYC") est validée par le « Chief Compliance Officer » qui est également le secrétaire général : à l'exception d'information fautive ou erronée, il est donc à considérer que la responsabilité des commerciaux est exclue sur cette partie KYC.

De plus, le secrétaire général est également responsable vis-à-vis de la CSSF de la fonction de gestion des risques « Chief Risk Officer » et de la Sécurité des Systèmes d'Informations ("RSSI"). Ainsi, à l'exception des cas de fraude, la prise de risque des collaborateurs n'est pas un facteur susceptible d'augmenter les profils de risque de la Société.

I. Dispositions générales

La politique de rémunération est établie de façon à attirer, garder et motiver des collaborateurs hautement qualifiés dans leur domaines d'expertise. Elle promeut 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 traduit la mise en oeuvre locale des principes de la politique de rémunération du Groupe Amundi (ci-après "Amundi") ainsi que des exigences réglementaires locales.

La Politique globale du Groupe est soumise chaque année à la revue du Comité des rémunérations d'Amundi, présidé par un Administrateur indépendant non exécutif et composé de membres soit indépendants, soit n'exerçant aucune fonction exécutive chez Amundi. La Politique globale du Groupe s'applique à toutes les entités du Groupe du périmètre européen et asiatique.

La politique de rémunération de la Société est en ligne avec la stratégie d'entreprise d'Amundi, ses objectifs, ses valeurs et ses intérêts à long terme, tels que les perspectives de croissance durable, et se conforme aux principes régissant la protection de ses clients et investisseurs.

La présente politique de rémunération poursuit plusieurs objectifs :

- elle permet et promeut une gestion du risque saine et effective sans encouragement de prise de risque injustifiée et en fonction de la performance ;
- elle comprend des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts ;
- elle définit les règles de la rémunération fixe et variable en s'inspirant des principes réglementaires ;
- elle impose de tenir compte, lors de la fixation de la rémunération variable, de la combinaison de l'évaluation de la performance individuelle, de la situation économique générale de la Société et des résultats du groupe. L'évaluation de la performance individuelle est basée sur des critères quantitatifs (financiers) et qualitatifs (non-financiers) ;
- elle prévoit un système de rémunération structuré ;
- elle intègre la politique de rémunération dans la gestion du risque financier du groupe tout en encourageant les collaborateurs concernés à promouvoir le succès durable et la stabilité du groupe.

La politique de rémunération vise à récompenser des performances égales, sans discrimination, indépendamment des caractéristiques des employés telles que le sexe, la race, l'état matrimonial, tel que défini dans les réglementations locales applicables. Plus particulièrement, la politique de rémunération est neutre du point de vue du genre, c'est-à-dire fondée sur le principe d'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur.

La présente politique de rémunération est conçue en accord avec les règles européennes et nationales en matière de rémunération et de gouvernance, et notamment en accord avec les dispositions, entre autres, de(s) :

- La 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 oeuvre 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 oeuvre 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.
 - la Directive 2019/878 du Parlement européen et du Conseil du 20 mai 2019 modifiant la directive 2013/36/UE en ce qui concerne les entités exemptées, les compagnies
-

financières holding, les compagnies financières holding mixtes, la rémunération, les mesures et pouvoirs de surveillance et les mesures de conservation des fonds propres CRD V ;

- le Règlement (UE) 2019/2033 du Parlement européen et du Conseil du 27 novembre 2019 concernant les exigences prudentielles applicables aux entreprises d'investissement et modifiant les règlements (UE) no 1093/2010, (UE) no 575/2013, (UE) no 600/2014 et (UE) no 806/2014 (« IFR ») ;
- la Directive (UE) 2019/2034 du Parlement européen et du Conseil du 27 novembre 2019 concernant la surveillance prudentielle des entreprises d'investissement et modifiant les directives 2002/87/CE, 2009/65/CE, 2011/61/UE, 2013/36/UE, 2014/59/UE et 2014/65/UE (« IFD ») ;
- Le projet de loi n°7723 portant notamment sur la transposition en droit luxembourgeois de la Directive (UE) 2019/2034 ainsi que sur la mise en oeuvre du Règlement (UE) 2019/2033 ;
- Le règlement (UE) 2019/2088 du Parlement européen et du conseil du 27 novembre 2019 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers (« SFDR »)

II. CHAMP D'APPLICATION

La politique de rémunération est applicable à la Société, sa filiale de droit suisse, Fund Channel (Suisse) S.A., sa succursale de Singapour et son bureau de représentation en Italie, sous réserve que les dispositions légales et réglementaires locales en Suisse, à Singapour et en Italie, ne soient pas plus strictes et qu'elles n'exigent pas d'avoir une politique de rémunération mise en place au niveau national dans chacune de ces juridictions.

La présente politique de rémunération est applicable à :

- tout le personnel ;
- les preneurs de risque matériel tels que plus amplement définis par le Règlement délégué (UE) No 604/2014 de la Commission du 4 mars 2014 et soumis à des dispositions spécifiques (les "Preneurs de Risque Matériel") déterminés au jour de l'entrée en vigueur de la présente politique de rémunération comme étant :
 - a) l'administrateur-délégué de la Société ;
 - b) le secrétaire général de la Société, pris en sa qualité de membre de la Direction et en sa qualité de responsable des fonctions Finance, Legal, Ressources Humaines et Risk & Compliance ;
 - c) le directeur général de Fund Channel (Suisse) S.A. ;
 - d) le directeur des opérations de la Société ;
 - e) les personnes exerçant une mission de contrôle, tel que le Head of Risk & Compliance ;

- f) les salariés percevant une rémunération se trouvant dans la même tranche que celle des membres de la direction générale et dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque, tels que le Head of Business Development.

II. CATEGORIES DE PERSONNEL VISEES

A. Principe

Les salariés qui satisfont les deux conditions suivantes seront considérées comme faisant partie du "personnel identifié" :

- salariés dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil risque de la Société ;

et

- dont la rémunération variable excède EUR 100.000.- (ou l'équivalent en monnaie locale); qui reflète le niveau de responsabilité sur le profil de risque.

Dans l'hypothèse où les deux conditions cumulatives mentionnées ci-dessus ne sont pas remplies, les salariés percevront, s'ils sont éligibles, leur rémunération variable conformément à l'article VI.A de la présente politique de rémunération.

Si les conditions susmentionnées sont cumulativement remplies, les salariés qualifiés de "personnel identifié" percevront leur rémunération variable conformément à l'article VI.B de la présente politique de rémunération.

B. « Autre personnel identifié »

Tout salarié qui exerce l'activité de gestion de portefeuilles ou qui est membre de la direction percevant une rémunération annuelle variable totale excédant EUR 500.000.- et qui pourrait avoir une influence matérielle sur le profil de risque au sein de sa fonction, sera soumis aux dispositions de l'article VI.B de la présente politique de rémunération.

III. STRUCTURE DE LA REMUNERATION

La politique de rémunération a pour objectif d'aligner la rémunération avec une bonne gestion des risques. Le système de rémunération mis en place est en lien avec les objectifs stratégiques

de la Société et consiste en un équilibre entre la rémunération fixe et la rémunération variable, et une mesure de la performance.

Chaque salarié pourra bénéficier, à la discrétion de la Société et selon les termes et conditions de son contrat de travail, d'une partie ou de tous les éléments suivants qui composent l'ensemble de la rémunération, dépendant de sa responsabilité et de son lieu de travail :

- Rémunération fixe, basée sur le niveau de responsabilité à prendre en considération selon les spécificités locales et les conditions de marché. La composante fixe représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale pour qu'une politique pleinement souple puisse être exercée en matière de composantes variables de la rémunération, notamment la possibilité de ne payer aucune composante variable.

- Rémunération variable, divisée en deux éléments :

- Bonus annuel qui rétribue le salarié, soit à titre individuel, soit selon la performance de l'équipe dont il fait partie et est déterminé à la discrétion de la direction sur base du niveau des objectifs et des critères prédéfinis de performance ;
- « Long Term Incentive » applicable à une population sélectionnée de cadres clefs : attribution d'actions de performance Amundi, destinées à motiver les managers à la réalisation d'objectifs commerciaux et financiers tels que fixés dans le Business Plan d'Amundi.

- Rémunération variable collective : rémunération destinée à faire participer le salarié à la performance financière générée par la Société. Elle a exclusivement pour vocation d'associer financièrement les salariés aux résultats économiques de la Société, et n'est pas basée sur des critères de performance individuelle.

Cette rémunération variable peut être payée sous la forme d'une prime participative conformément aux dispositions de l'article 115 numéro 13a de la L.I.R., qui est fonction du résultat positif que la Société a réalisé au titre de l'exercice d'exploitation qui précède celui au titre duquel la prime participative est allouée aux salariés. Le versement de cette prime participative est laissé à la discrétion de la direction de la Société.

- Avantages sociaux : destinés à offrir un support et une protection aux salariés et à leurs membres de famille, tels que, par exemple, tickets restaurant, voiture de fonction et/ou place de parking, package d'expatriation, ou encore plan de pension non discrétionnaire ou pension complémentaire non discrétionnaire.

IV. REMUNERATION VARIABLE

A. Principes applicables à l'ensemble du personnel

Une composante variable vient compléter la composante fixe.

1. Bonus dépendant des objectifs et de la performance

Cette rémunération variable rétribue la performance des membres du personnel qui atteignent les objectifs qui leur ont été fixés par la Société et est attribuée à la discrétion de la Société.

L'évaluation de la performance individuelle doit être effectuée par les supérieurs hiérarchiques sur la base de :

- critères objectifs, quantitatifs comme qualitatifs,
- en intégrant, selon la fonction, une période appropriée de court à long terme,
- tout en tenant compte du respect des limites de risque (y compris, si applicable, des éléments en lien avec le respect des risques en matière de durabilité) et de l'intérêt du client.

Les critères pris en compte pour la détermination du bonus, selon la fonction, sont les suivants :

Fonction liée à l'activité de		Critères quantitatifs	Critères qualitatifs
Gestion	Performance ajustée au risque	<ul style="list-style-type: none">• RI/Sharpe sur 1, 3 et 5 ans• Performance brute/absolue/ relative des stratégies d'investissement (basées sur des composites GIPS) sur 1, 3 et 5 ans, perspective principalement axée sur 1 an, ajustée sur le long terme (3.5 ans)• Performance en fonction du risque	<ul style="list-style-type: none">• Respect des règles de risque, de conformité et de la politique ESG, et des règles légales• Qualité du management• Innovation / développement produit• Transversalité et partage des meilleures pratiques• Engagement commercial

		basée sur RI/Sharpe sur 1, 3 et 5 ans <ul style="list-style-type: none"> • Classements concurrentiels à travers les classements Morningstar • Collecte nette / demande de soumission, mandats réussis • Performance fees 	
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 la Société 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 la Société 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	En fonction des projets gérés et objectifs fixés <ul style="list-style-type: none"> • Gestion/optimisation des charges 	<ul style="list-style-type: none"> • En fonction des projets gérés et objectifs fixés • Qualité des contrôles • Respect de la réglementation et de la prise en compte des intérêts du client

business
contrôlé

- Qualité du management
- Transversalité

Support	Gestion de projet et atteinte d'objectifs propres	Gestion de projet et atteinte d'objectifs propres	En fonction des projets gérés et objectifs fixés <ul style="list-style-type: none">• Qualité de service client et de support aux opérationnels• Amélioration de l'efficacité de l'entreprise, contribution à son développement• Qualité du management• Transversalité
---------	---	---	--

Bonus cap

En ce qui concerne cette rémunération variable, les deux principes suivants s'appliquent :

a/ la rémunération variable ne peut excéder 100% de la portion fixe de la rémunération totale de chaque salarié ; et

b/ les actionnaires de la Société (excluant le personnel concerné par le ratio en question) pourra approuver un niveau supérieur du ratio entre les composants fixe et variable de la rémunération à condition que la

rémunération variable n'excède pas 200% de la portion fixe de la rémunération totale de la personne concernée.

2. Prime participative

La prime participative est fonction du résultat positif réalisé par la Société (bénéfice net annuel) tel qu'il figure au dernier bilan clôturé avant le 1er janvier de l'année au cours de laquelle la prime participative sera payée au salarié.

Elle est attribuée à la discrétion de la Société.

Dans le cadre de l'attribution de la prime participative et afin de pouvoir bénéficier de l'exemption fiscale de 50 % prévue par l'article 115 numéro 13a de la L.I.R., deux conditions doivent être remplies:

- le montant des primes participatives pouvant être distribuées aux salariés par la Société ne peut dépasser 5 % du bénéfice de l'exercice précédent;

et

- le montant de la prime versée au salarié ne peut excéder 25 % du montant brut de la rémunération annuelle du salarié, avant incorporation des avantages en espèces et en nature, se rapportant à l'année d'imposition au cours de laquelle la prime est allouée au salarié.

B. Détermination de l'enveloppe des rémunérations variables

L'enveloppe des rémunérations variables est déterminée en fonction du résultat de la Société au cours de l'exercice écoulé et en veillant à ce que le niveau de fonds propres reste suffisant.

Notamment, l'enveloppe totale de rémunération variable du Groupe Amundi est déterminée en % du RBE permettant de calibrer les montants distribués en fonction des résultats générés par Amundi. Cette enveloppe prend en compte les risques (incluant ceux en matière de durabilité) et est communiquée au Conseil d'Administration d'Amundi.

Les enveloppes des différents secteurs sont déterminées selon un processus Top/Down permettant de prendre en compte à chaque étape la contribution de chaque secteur à la performance collective. L'enveloppe est ensuite distribuée entre les différents services en fonction de l'évaluation de leur performance et, au sein de chaque service, en fonction de l'évaluation des performances individuelles.

C. Processus d'évaluation

La performance individuelle est appréciée dans le cadre d'une procédure d'évaluation où le collaborateur est évalué par ses supérieurs hiérarchiques. L'évaluation de la performance individuelle conduit notamment à la fixation des rémunérations variables.

La performance individuelle est revue au travers du processus d'évaluation de la performance, qui évalue la manière dont les collaborateurs réalisent les objectifs quantitatifs et/ou qualitatifs liés à leur fonction,

et qui prend en compte les comportements individuels afin d'éviter notamment les prises de risques à court terme.

Pour les dirigeants autres que l'administrateur-délégué, les objectifs sont définis par le conseil d'administration de la Société. L'évaluation des objectifs des autres dirigeants est effectuée par l'administrateur-délégué de la Société.

La détermination du montant revenant à chacun des collaborateurs tient compte de critères qualitatifs, à savoir la pérennité des actions menées par le salarié et leur intérêt à long et moyen terme pour la Société, l'implication personnelle du collaborateur et la réalisation des tâches confiées.

En fonction du poste occupé, des critères quantitatifs seront également mis en place.

L'atteinte des critères qualitatifs et/ou quantitatifs fixés déterminera la rémunération variable versée à chaque collaborateur.

D. Règles applicables aux personnels concernés ("personnel identifié" et autre "personnel identifié")

Le conseil d'administration de la Société émet chaque année une liste des personnels concernés avec toutes les informations nécessaires et utiles à l'application du champ d'application des dispositions de la présente section.

Cette liste est établie et revue avec l'aide des équipes locales, Direction, RH et Compliance.

Règles applicables par fonction

- L'administrateur-délégué de la Société

Les objectifs de l'administrateur-délégué de la Société sont fixés par le Président du conseil d'administration de la Société et 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 la Société 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 la Société.

- Les membres du conseil d'administration

Le mandat d'administrateur de la Société n'est pas rétribué. Il ne donne droit à aucune rémunération variable liée au résultat ou à d'autres critères de performance et aucun droit à des

actions gratuites, à des stock-options ou à un régime de pension extralégale. Les frais de voyage ou de séjour exposés par les administrateurs dans le cadre et pour les besoins de leur fonction sont pris en charge par la Société.

- Les dirigeants

La rémunération globale des dirigeants de la Société est revue par le Président du conseil d'administration de la Société.

Cette rémunération est composée des éléments décrits à l'article IV de la présente politique de rémunération.

- Les membres du personnel qui exercent des fonctions de contrôle

Leur rémunération globale se compose des éléments décrits à l'article IV de la présente politique de rémunération.

La rémunération variable du personnel engagé dans les fonctions de contrôle dépend de la réalisation des objectifs liés à leur fonction et ne peut être liée aux performances des secteurs d'exploitation qu'il contrôle.

La rémunération des responsables des départements Risques et Compliance est sous la supervision directe de l'administrateur-délégué.

V. Modalités de paiement

A. Modalités de paiement applicables au personnel non concerné

Les rémunérations variables ne sont payées que si le salarié remplit les conditions de performance fixées (bonus) et/ou si la condition liée au résultat positif de la Société est remplie (prime participative) et si le salarié ne prend pas de risques excessifs au cours de ladite période.

Aucune obligation de report de la rémunération variable n'est applicable à la Société.

La Société bénéficie en effet de la dérogation prévue à l'article 38-22 (4) du Projet de loi 7723, de sorte qu'elle n'est pas soumise à une obligation de reporter le paiement de ses rémunérations variables.

En effet, conformément à l'article 38-22 (3) du Projet de loi 7723 transposant la directive IFD et le Règlement IFR, ne sont pas soumises à l'obligation de reporter au moins 40 % de la rémunération variable pendant une durée de trois à cinq ans, sauf si la rémunération variable est particulièrement élevée, auquel cas la rémunération variable reportée est d'au moins 60 %, les entreprises d'investissement dont la valeur des actifs est en moyenne inférieure à 100.000.000 EUR sur la période de quatre ans qui précède immédiatement l'exercice financier concerné et les personnes dont la rémunération variable annuelle ne dépasse pas 50.000 EUR ou représente moins d'un quart de sa rémunération annuelle totale.

Le seuil précité de 100.000.000 EUR est relevé à 300.000.000 EUR pour les sociétés qui respectent les critères suivants, conformément à l'article 38-22 (4) du Projet de loi 7723, :

1. ne pas être l'une des trois entreprises d'investissement les plus importantes du Luxembourg en terme de valeur totale des actifs ;
2. ne pas être soumise à des obligations ou à des obligations simplifiées en ce qui concerne la planification des mesures de Redressement et de résolution conformément aux articles 59-26 et 59-27 de la présente loi et aux articles 5 et 6 de la loi modifiée du 18 décembre 2015 relative à la défaillance des établissements de crédit et de certaines entreprises d'investissement ;
3. Avoir un portefeuille de négociation au bilan et hors bilan inférieur ou égal à 150.000.000 EUR ;
4. Avoir un volume d'activités sur instruments dérivés (tels que définis à l'article 2, paragraphe 1er, point 29 du règlement (UE) n°600/2014) au bilan et hors bilan de l'entreprise d'investissement inférieur ou égal à 100.000.000 d'euros ;
5. Ne pas remplir deux ou plus des critères suivants :
 - a. Avoir une valeur d'actifs supérieure à 5 milliards d'euros ;
 - b. Constituer l'entreprise mère ultime du groupe dont elle fait, le cas échéant, partie ;
 - c. Être l'entreprise mère d'un nombre important de filiales établies dans d'autres pays ;
 - d. Avoir des actions admises à la négociation sur un marché réglementé.

Etant donné que la Société remplit les critères susvisés pour bénéficier de la dérogation prévue à l'article 38-22 du Projet de loi précité et que ses actifs sont compris entre 100.000.000 EUR et 300.000.000 EUR, le paiement des rémunérations variables n'est pas soumis à l'obligation de report.

Néanmoins et ce pour être en conformité avec la politique de rémunération du Groupe Amundi, les rémunérations devront être reportées comme suit :

Le report se fait suivant les règles du tableau suivant :

Rémunération variable octroyée ¹	Pourcentage à reporter	Portion non reportée
EUR 0-99999	0%	-
EUR 100-400K	40%	EUR 100K
EUR 400-600K	50%	EUR 240K
> EUR 600K	60%	EUR 300K

Mise en oeuvre pratique :

¹ Pour mémoire, la rémunération variable inclut à la fois le bonus et l'intéressement long-terme
Rémunération variable octroyée¹ Pourcentage à reporter Portion non reportée

- L'application du pourcentage se fait sur la totalité de la rémunération variable annuelle attribuée (application « au premier euro »). L'application de ce barème ne peut donner lieu à un montant différé inférieur à 15k€. En deçà de ce montant, le différé est annulé et la rémunération variable est intégralement payée.

- L'application de ce barème ne peut donner lieu à un paiement immédiat inférieur à la partie non-différée garantie.

- Dans le cas où le collaborateur bénéficie du plan d'intéressement long-terme :

- Les actions de performance attribuées sont prises en compte pour le calcul de la part de la rémunération variable à différer ;
- Les actions de performance seront livrées aux bénéficiaires à l'issue de la période d'acquisition (acquisition en une tranche). La partie différée du bonus sera divisée en trois tranches égales qui seront payées sur une période de trois ans suivant la date d'attribution (acquisition progressive) ;
- Dans le cas où l'intéressement long terme est supérieur au montant à différer, en prenant en compte la part non-différée garantie, le bonus sera payé intégralement à la date d'attribution.

Exemple de calcul de la part différée (répartition entre intéressement long terme et bonus) :

Un collaborateur non identifié se voit attribuer une rémunération variable annuelle de 200 000 €, se répartissant en 40 000 € d'actions de performance et 160 000 € de bonus. La part de rémunération variable à différer est de $40\% * 200\ 000\ € = 80\ 000\ €$, dont 40 000€ correspondent à l'attribution d'actions de performance et les 40 000 € restant à la part différée du bonus. Le solde de la rémunération variable est payé immédiatement, soit $200\ 000\ € - 80\ 000\ € = 120\ 000\ €$.

1. Conditions d'acquisition définitive

Chaque tranche de la rémunération variable reportée ne sera définitivement acquise que si les conditions suivantes sont remplies :

- performance collective (au niveau du groupe),
- absence de comportement professionnel à risque (au niveau individuel), et
- présence à la date d'acquisition.

La non-atteinte des conditions susmentionnées pourra conduire à une diminution, voire à une perte définitive du montant à percevoir.

2. Versement sous formes d'instruments

La Société n'attribue pas, suivant le principe de proportionnalité, de rémunérations variables sous forme d'attribution d'actions, ou de droits de propriété, ou des actions ou instruments non numéraires par équivalent, ni d'action ou instruments au sens des articles 52 et 63 du règlement UE no. 575/2013, pouvant être convertis en instruments de fonds propres de base de catégorie 1 ou amortis, reflétant la qualité de crédit de la Société.

Aucune obligation de versement de la rémunération variable sous forme d'instruments n'est applicable à la Société en vertu de l'article 38-22 (3) du Projet de loi 7723.

En effet, la Société remplit les critères fixés par l'article 38-22 (4) du Projet de loi 7723 transposant la directive IFD et le Règlement IFR, de sorte qu'elle n'est pas soumise à l'obligation de payer au moins 50 % de la rémunération variable sous forme d'instruments.

3. Ajustement de la rémunération variable en lien avec la situation financière

En cas de perte importante ou de forte dépression de l'environnement économique, le conseil d'administration de la Société se réserve le droit de réduire ou supprimer les rémunérations variables (individuelles et/ou collectives) pour la période concernée.

Le conseil d'administration peut également réduire ou supprimer la rémunération variable, y compris la part reportée, si le paiement de cette part variable n'est pas justifié par les performances de l'unité opérationnelle ou de la personne concernée ou en raison du résultat négatif de la Société.

B. Modalités de paiement applicables au « personnel identifié » et « autre personnel identifié » (ensemble, les personnels concernés)

Pour les personnels concernés tels que définis aux articles III A. et III B. de la présente politique de rémunération, la rémunération variable est payée selon les principes et conditions suivants :

1. Principe

Les rémunérations variables ne sont payées que si le salarié remplit les conditions de performance fixées (bonus) et/ou si la condition liée au résultat positif de la Société est remplie (prime participative) et si le salarié ne prend pas de risques excessifs au cours de ladite période.

Néanmoins et ce pour être en conformité avec la politique de rémunération du Groupe Amundi, les rémunérations devront être reportées comme suit :

Le report se fait suivant les règles du tableau suivant :

Le paiement est effectué, en tranches égales, sur une période de 3 ans seulement si l'employé remplit les conditions de performances fixées et ne prend pas de risques excessifs au cours de la période. Le report se fait suivant le tableau suivant :

Rémunération variable octroyée ¹	Pourcentage à reporter	Portion non reportée
EUR 0-99999	0%	-
EUR 100-600K	50%	-
> EUR 600K	60%	EUR 300K

Mise en oeuvre pratique :

- L'application du pourcentage se fait sur la totalité de la rémunération variable annuelle attribuée (application « au premier euro »).
- Dans le cas où le collaborateur bénéficie du plan d'intéressement long-terme :
 - Les actions de performance attribuées sont prises en compte pour le calcul de la part de la rémunération variable à différer ;
 - Les actions de performance seront livrées aux bénéficiaires à l'issue de la période d'acquisition (acquisition en une tranche). La partie différée du bonus sera divisée en trois tranches égales qui seront payées sur une période de trois ans suivant la date d'attribution (acquisition progressive) et indexées sur un panier de fonds représentatifs.

Exemple de calcul de la part différée (répartition entre intéressement long terme et bonus) :

Un collaborateur identifié se voit attribuer une rémunération variable annuelle de 200 000 €, se répartissant en 60 000 € d'actions de performance et 140 000 € de bonus. La part de rémunération variable à différer est de $50\% \times 200\,000\,€ = 100\,000\,€$, dont 60 000€ correspondent à l'attribution d'actions de performance et les 40 000 € restant à la part différée du bonus. Le solde de la rémunération variable est payé immédiatement, soit $200\,000\,€ - 100\,000\,€ = 100\,000\,€$.

2. Conditions d'acquisition définitive

Chaque tranche de la rémunération variable reportée ne sera définitivement acquise que si les conditions suivantes sont remplies :

- performance collective (au niveau du groupe),
- absence de comportement professionnel à risque (au niveau individuel), et
- présence à la date d'acquisition.

La non-atteinte des conditions susmentionnées pourra conduire à une diminution, voire à une perte définitive du montant à percevoir.

Le montant total de la rémunération variable est établi en combinant l'évaluation des performances du collaborateur et de la Société. L'évaluation des performances individuelles prend en compte des critères financiers et non financiers de l'année écoulée, des décisions prises les années précédentes ayant des conséquences sur l'année écoulée et sur les perspectives à court et moyen terme de la Société.

3. Ajustement de la rémunération variable

En cas de perte importante ou de forte dépression de l'environnement économique, le conseil d'administration de la Société se réserve le droit de réduire ou supprimer les rémunérations variables (individuelles et/ou collectives) pour la période concernée.

Si la Société devait avoir des performances financières médiocres ou négatives, cela entraînerait une contraction considérable du montant total de la rémunération variable, compte tenu à la fois des rémunérations courantes et des réductions dans les versements de montants antérieurement acquis, y compris par des dispositifs de malus ou de récupération.

Les critères spécifiques pour l'application des dispositifs de malus ou de récupération sont les situations dans lesquelles les personnels concernés :

- (i) ont participé à des agissements qui ont entraîné des pertes significatives pour la Société ou ont été responsables de tels agissements ;
- (ii) n'ont pas respecté les normes applicables en matière d'honorabilité et de compétences ;

Les personnels concernés de la Société pourront être amenés à rembourser en totalité ou en partie les rémunérations variables déjà versées en cas de fraude avérée, et sur demande du conseil d'administration.

4. Paiement de la rémunération variable

Le montant total de la rémunération variable est établi en combinant l'évaluation des performances du collaborateur et de la Société. L'évaluation des performances individuelles prend en compte des critères financiers et non financiers de l'année écoulée, des décisions

prises les années précédentes ayant des conséquences sur l'année écoulée et sur les perspectives à court et moyen terme de la Société.

La rémunération variable est payée à la discrétion de l'employeur et ne constitue en aucun cas un paiement garanti, ni dans son principe, ni dans son montant. Aucun bonus n'est considéré comme de la rémunération fixe ou quasi-fixe, même si un collaborateur reçoit le même montant pendant plusieurs années.

5. Surveillance du comportement à risque

La surveillance des limites de risques et des règles de conformité est mise en oeuvre chaque année par les fonctions de contrôle concernées (risque et conformité).

VII. REMUNERATIONS GARANTIES

La rémunération variable garantie est exceptionnelle, ne s'applique que dans le cadre de l'embauche d'un nouveau membre du personnel et est limitée à la première année.

Les paiements liés à la résiliation anticipée d'un contrat correspondent à des performances réalisées sur la durée et sont conçus de manière à ne pas récompenser l'échec.

VIII. GOLDEN PARACHUTE

Aucun "Golden Parachute" n'est prévu dans les contrats de travail à la date d'entrée en vigueur de la présente politique de rémunération.

En aucun cas, les paiements liés à la résiliation anticipée d'un contrat correspondant à des performances réalisées sur la durée ne peuvent permettre de récompenser l'échec.

IX. PLAN DE PENSION DISCRETIONNAIRE

La Société ne propose pas de plan de pension discrétionnaire à ses salariés.

X. INTERDICTION DES MESURES DE CONTOURNEMENT

Le personnel est tenu de s'engager à ne pas utiliser des stratégies de couverture personnelle ou des assurances liées à la rémunération ou à la responsabilité afin de contrecarrer l'incidence de l'alignement sur le risque incorporé dans ses conventions de rémunération.

La rémunération variable n'est pas versée par le biais d'instruments ou de méthodes qui facilitent le contournement des exigences de la présente directive.

XI. GOUVERNANCE

A. Mise en oeuvre de la politique

La politique de rémunération est examinée par le Comité de rémunération du Groupe Amundi, qui exerce un jugement compétent et indépendant sur les politiques et les pratiques de rémunération et sur les incitations créées pour la gestion des risques, du capital et des liquidités.

Ce Comité est formé des membres du Conseil d'administration de la société qui n'exercent pas de fonction exécutive au sein de la Société. Dans la mesure du possible, il respecte les règles de parité homme-femme. Si la représentation du personnel au sein du Conseil d'administration est prévue par le Code du travail, le Comité de rémunération comprend un ou plusieurs représentants du personnel.

Le Conseil d'administration local valide ces décisions.

B. Surveillance de la mise en oeuvre

La fonction d'audit interne au sein de la Société correspond au contrôle normal de la société, notamment dans la vérification de la mise en oeuvre de la politique de rémunération. Il a été convenu par les administrateurs que la Société serait soumise à l'audit interne d'Amundi. Le plan d'audit interne inclut un contrôle annuel du respect des dispositions de la circulaire 13/563, y compris en matière de politique de rémunération conformément à l'article 10 de cette même circulaire.

L'audit interne s'assure que la politique de rémunération a fait l'objet d'une revue au moins annuelle par le conseil d'administration et que les principes et les procédures associées ont été mis en oeuvre en conséquence, et émet un rapport de ces résultats au conseil d'administration. Ce rapport mentionne l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes.

Une copie de ce rapport est tenue à la disposition de la Commission de Surveillance du Secteur Financier ("CSSF").

L'audit interne s'assure de l'application juste et cohérente de la politique de rémunération au sein de la Société, et de sa conformité avec les règles et réglementations applicables aux sujets de rémunération et les principes arrêtés par le conseil d'administration.

C. Rôle du Comité Risques Rémunérations

Au niveau du Groupe, un comité dédié appelé « Comité Risques Rémunérations » réunit la fonction Ressources Humaines et les fonctions de contrôle.

L'ensemble des collaborateurs ayant un impact significatif sur le profil de risque de la société font l'objet d'un suivi individuel des comportements à risque par les fonctions de contrôle. Ce suivi est revu périodiquement par le Comité Risques Rémunération.

L'avis du Comité Risques Rémunérations est transmis à la Direction Générale afin d'être pris en compte à la fois dans les nouvelles attributions et l'acquisition des tranches de bonus différé. Ces dispositions s'appliquent également aux attributions et à l'acquisition des droits à actions de performance, le cas échéant.

Conformément aux termes de référence du Comité Risques Rémunérations et dans le cadre de son activité, le Comité :

- Valide la conformité de la politique de rémunération du Groupe à l'égard des exigences réglementaires ;
- Valide les différents paniers de fonds utilisés pour l'indexation de la composante différée de la rémunération individuelle;
- Réalise le contrôle de 2nd niveau concernant les processus de rémunération, sur la base du rapport décrivant le contrôle de 1er niveau fourni par le département RH ;
- S'assure de la compatibilité de la politique de rémunération du Groupe avec la situation économique et prudentielle d'Amundi, eu égard aux exigences réglementaires ;
- Valide la liste du personnel identifié proposée par le département RH ainsi que les entités concernées, en s'assurant de la conformité avec les exigences réglementaires. Pour Fund Channel, le responsable RH local revoit la liste des personnels identifiés une fois par an et communique ces informations à la direction des ressources humaines du Groupe afin de s'assurer que les personnels locaux identifiés sont couverts par le processus de groupe ;
- Passe en revue l'évaluation du comportement des preneurs de risques sur la base des informations fournies par la fonction Conformité du Fund Channel au regard de leurs obligations d'agir de bonne foi et en conformité avec toutes les règles réglementaires et internes applicables en matière de risques et de conformité. Cette mission est documentée dans le procès-verbal du comité. Le procès-verbal mentionnera, le cas échéant, tous les cas identifiés dans lesquels un preneur de risque a eu un comportement

inapproprié ayant déclenché ou potentiellement déclenché pour la société ou ses clients un impact significatif en termes de risques.

En complément des activités susmentionnées, le Comité Risques Rémunérations signale tout comportement notable ayant un impact significatif sur le profil de risque de l'entité.

De plus, chaque membre du Comité peut à tout moment, informer ce-dernier de toute situation spécifique de nature à mériter une revue par le Comité. Dans pareille situation, un Comité ad-hoc sera convoqué.

XII. PUBLICATION

A. Publication externe

Amundi publie sur son site internet sa politique de rémunération.

Egalement, Fund Channel publie sur son site sa politique de rémunération (<https://www.fundchannel-group.com/fr/mentions-legales>).

Le conseil d'administration de la Société élabore et publie un rapport présentant les informations suivantes relatives à la politique et aux pratiques de rémunération des membres de l'organe exécutif ainsi qu'aux Preneurs de Risques :

- Le processus décisionnel mis en oeuvre pour définir la politique de rémunération ainsi que des informations sur les organes (y compris leur composition et leur mandat) et, le cas échéant, les consultants externes qui ont joué un rôle important pour définir la politique de rémunération ;
- Une description des catégories de personnel considérées comme des preneurs de risque et des critères utilisés pour identifier le personnel ;
- Une description des différentes formes de rémunération variable utilisée (numéraire et autres) ainsi que la justification de l'utilisation de ces différentes formes et de leur attribution aux différentes catégories de personnel ;
- Les principales caractéristiques de la politique de rémunération, notamment les critères utilisés pour mesurer les performances (critères quantitatifs et qualitatifs) et ajuster la rémunération aux risques actuels et futurs, le lien entre rémunération et performance, la politique en matière d'étalement des rémunérations et de rémunérations garanties, ainsi que les critères utilisés pour déterminer la proportion des montants en espèces par rapport à d'autres formes de rémunération.

B. Publication interne

La Société s'assure que chacun de ses employés sera régulièrement informé de son niveau de rémunération, des critères utilisés pour évaluer sa performance ainsi que du lien entre performance et rémunération.

La Société s'assure également de communiquer la présente politique de rémunération à son actionnaire ainsi qu'à l'organe chargé de l'audit interne de la Société.

MENTIONS LEGALES

Sauf indication contraire, toutes les informations et opinions exprimées dans ce document sont celles de Fund Channel, à compter de la date des présentes. Fund Channel n'accepte aucune responsabilité pour toute conséquence de leur utilisation.

La livraison de ce document ne doit pas, sous aucun prétexte, donner l'impression qu'il n'y aura aucun changement dans les affaires de Fund Channel, après la date des présentes.

En fournissant ce document, Fund Channel se réserve le droit de le modifier ou de le remplacer à tout moment et ne s'engage aucunement à mettre à jour des informations contenues dans le document ou de corriger toute inexactitude qui pourrait apparaître.

Ce document est gratuit et ne peut pas être vendu.

Toute reproduction, modification, distribution, transmission ou réédition est strictement interdite sans l'autorisation préalable écrite de Fund Channel SA. Ce document est à usage interne et uniquement destiné à votre information.

Fund Channel est un professionnel du secteur financier et est régulé par la C.S.S.F. (Commission du Surveilance du Secteur Financier - Autorité de surveillance financière de Luxembourg).

Fund Channel (Suisse) SA est une filiale entièrement détenue par Fund Channel et est régulée par la F.I.N.M.A. (Autorité fédérale de surveillance des marchés financiers).

Fund Channel S.A. (Singapore Branch) est enregistré auprès de l'A.C.R.A. (Accounting and Corporate Regulatory Authority).

fundchannel-group.com

Headquarters Luxembourg

5, allée Scheffer
L-2520 LUXEMBOURG
+352 2673 4500
LEI 54930078WOWBGVZWS78

Fund Channel (Suisse) S.A.

35, route de Signy
CH-1260 NYON
+41 22 360 9411
LEI 549300NXNDXBNTQMIF41

Singapore Branch

80 Raffles Place, UOB Plaza 1
#23-01 SINGAPORE 048624
+65 6229 0295
ACRA T16FC0146J

Italy Representative Office

Via Cernaia 8-10
IT-20121 MILANO
+39 02 0065 5140
REA MI-2538180



fundchannel-group.com

Fund Channel