



POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION 2023 DE FUND CHANNEL

VERSION	DATE	AUTEUR	COMMENTAIRES
2023	24/07/2023	RH	

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION 2023 DE FUND CHANNEL

La Société est une société d'investissement constituée au Luxembourg, agréée en tant que professionnel du secteur financier (« PSF ») et soumise à la surveillance prudentielle de la Commission de surveillance du secteur financier (« CSSF », l'organisme de réglementation financière luxembourgeois) pour les activités suivantes :

- conseil en investissement,
- distribution de parts d'organismes de placement collectif (« OPC »), y compris la capacité d'accepter et d'effectuer les paiements correspondants,
- courtage d'instruments financiers, agents principaux, services auxiliaires (garde et administration d'instruments financiers pour le compte de clients), agent teneur de registre,
- agent administratif du secteur financier, agent de communication à la clientèle.

Dans la pratique, la Société fournit uniquement des services de distribution de parts d'OPC.

Les risques liés à l'activité de la Société se limitent donc à des risques de fraude ou à des risques opérationnels limités (dans la plupart des cas, la Société ne paie le distributeur que lorsqu'elle a reçu des commissions d'investissement de la part des promoteurs) et elle n'est en aucun cas exposée à des risques de marché ou à des risques de crédit.

Le risque inhérent à la commercialisation des services de la Société se limite aux risques de non-conformité pour les clients nouveaux et existants. L'acceptation de nouveaux clients est soumise à un comité spécial, qui comprend le Directeur général, le Secrétaire général et le Président-directeur général de Fund Channel (Suisse) SA. À l'exception des informations fausses ou erronées, la responsabilité des représentants commerciaux peut donc être exclue à ce niveau. Les noms des collaborateurs se trouvant dans la même tranche de rémunération que la direction seront mentionnés dans la liste établie chaque année par le Conseil d'administration. La validation de la tarification pour les nouveaux clients ou la modification de la tarification pour les clients existants est soumise à l'approbation du Directeur général ou du Président-directeur général de Fund Channel (Suisse) SA.

En outre, pour les clients existants et les nouveaux clients, la procédure « Know Your client » (« KYC ») est validée par le Directeur de la Conformité. À l'exception des informations fausses ou erronées, il faut donc considérer que la responsabilité des représentants commerciaux est exclue de la présente section KYC.

Les fonctions de Directeur des Risques et de Responsable de la Sécurité des Systèmes d'Information (CISO) sont attribuées nominativement à la direction générale de l'entité. À l'exception des cas de fraude, la prise de risque des collaborateurs n'est pas un facteur susceptible d'augmenter le profil de risque de l'entreprise.

SOMMAIRE

Fund Channel Remuneration Policy 2023	0
Fund Channel Remuneration Policy 2023	1
Sommaire	2
I. GENERAL PROVISIONS	4
II. SCOPE OF APPLICATION.....	6
III. CATEGORIES OF STAFF COVERED	7
A. Principle.....	7
B. “Other identified staff”	1
IV. STRUCTURE OF THE REMUNERATION	9
V. VARIABLE REMUNERATION	10
A. Principles applicable to all staff.....	10
1. Bonus dependent on objectives and performance	10
2. Profit-sharing bonus	12
B. Determining the amount of the variable remuneration	13
C. Evaluation process	13
D. Rules applicable to relevant staff (“identified staff” and “other identified staff”)	14
VI. TERMS OF PAYMENT	15
A. Payment terms applicable to staff other than identified staff	15
1. Conditions for final vesting	17
2. Payment in the form of instruments	17
3. Adjustment of variable remuneration in relation to the financial position	17
B. Payment terms applicable to “identified staff” and “other identified staff” (jointly the relevant staff).....	18
1. Principle.....	18
2. Conditions for final vesting	19
3. Variable remuneration adjustment	19
4. Payment of variable remuneration	19
5. Monitoring of risky behaviour	20
VII. GUARANTEED REMUNERATION.....	21
VIII. GOLDEN PARACHUTE	21
IX. DISCRETIONARY PENSION PLAN.....	21
X. PROHIBITION OF CIRCUMVENTION MEASURES	21
XI. GOVERNANCE.....	21
A. Implementation of the policy	22
B. Monitoring of implementation.....	22

Fund Channel

C. Role of the Remuneration Risk Committee	22
XII. PUBLICATION	23
A. External publication	23
B. Internal publication	25
Appendix I: 2022-2023 Key highlights regarding the remuneration policy	26
Appendix II: Summary of applicable provisions regarding individual variable compensation	28
APPENDIX III: IFR/IFD ADDENDUM OF AMUNDI GROUP REMUNERATION POLICY ...	29
1. General overview and implementation of the addendum	29
2. Definition of 'identified staff'	29
3. Terms of payment for 'identified staff'	31
4. Terms of payment for standard policy	33
APPENDIX III: GLOSSARY	34

I. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

La politique de rémunération est établie pour attirer, fidéliser et motiver les collaborateurs hautement qualifiés dans leurs domaines d'expertise. Elle promeut une gestion des risques saine et est alignée sur la stratégie économique et les objectifs, les valeurs et les intérêts à long terme de la Société et de ses fonds d'investissement sous gestion, ainsi que sur les intérêts des investisseurs.

Elle repose sur le principe selon lequel la rémunération individuelle des collaborateurs doit être compatible avec le profil de risque lié à leur fonction et ne doit pas encourager une prise de risque excessive. Elle reflète la mise en œuvre locale des principes de la politique de rémunération du Groupe Amundi (ci-après « Amundi ») ainsi que les exigences réglementaires locales.

La Politique globale du Groupe est soumise annuellement 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 en Europe et en Asie.

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

Cette politique de rémunération a plusieurs objectifs :

- elle permet et favorise une gestion des risques saine et efficace, qui n'encourage pas la prise de risques injustifiée et est conforme aux performances ;
- elle comprend des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts ;
- elle définit les règles de rémunération fixe et variable sur la base des principes réglementaires ;
- elle impose la prise en compte, lors de la détermination 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 fournit un système de rémunération structuré ;
- elle intègre la politique de rémunération dans la gestion des risques financiers du Groupe tout en encourageant le personnel concerné à promouvoir la réussite et la stabilité durables du Groupe.

La politique de rémunération vise à rétribuer les performances égales, indépendamment des caractéristiques de chaque collaborateur telles que le sexe, l'origine ethnique et l'état civil, tel que défini par les réglementations locales applicables. En particulier, la politique de rémunération est neutre du point de vue du genre, c'est-à-dire qu'elle est fondée sur le principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur.

Cette politique de rémunération est conçue conformément aux règles européennes et nationales en matière de rémunération et de gouvernance, et en particulier conformément aux dispositions, entre autres, de :

- la Loi relative au secteur financier (LSF) du 5 avril 1993 telle que modifiée et transposant la Directive 2013/36/UE CRD IV ;
- la Circulaire 07/290 de la CSSF portant sur la définition de ratios de fonds propres ;
- la Circulaire 10/437 de la CSSF établissant les lignes directrices concernant les politiques de rémunération dans le secteur financier ;
- la Circulaire 10/497 relative à la surveillance prudentielle des politiques de rémunération ;

Politique de rémunération 2023 de Fund Channel

- la Circulaire 11/505 de la CSSF qui apporte des précisions relatives 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, paragraphe 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) 575/2013 (EBA/GL/2015/22) et l'abrogation de la Circulaire CSSF 10/496 ;
- le Règlement délégué (UE) 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 s'inscrivent également dans le cadre général de la politique de rémunération mise en œuvre depuis 2010 au sein de Fund Channel et de sa société mère Amundi. Outre les circulaires de la CSSF énumérées ci-dessus, cette procédure tient compte des éléments suivants :
 - les normes du Conseil de stabilité financière publiées le 25 septembre 2009,
 - l'esprit des normes promulguées par la Fédération bancaire française en novembre 2009,
 - le cadre de rémunération fixé par les actionnaires.
- 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) 1093/2010, (UE) 575/2013, (UE) 600/2014 et (UE) 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 ») ;
- la Loi du 5 avril 1993 relative au secteur financier telle que modifiée concernant en particulier la transposition en droit luxembourgeois de la Directive (UE) 2019/2034 et la mise en œuvre 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 s'applique à la Société, à sa filiale suisse, Fund Channel (Suisse) S.A., à sa succursale de Singapour et à 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 n'exigent pas une politique de rémunération nationale dans l'une de ces juridictions.

La présente politique de rémunération s'applique :

- à tout le personnel ;
- aux preneurs de risques importants tels que définis plus en détail par le règlement délégué (UE) 604/2014 de la Commission du 4 mars 2014 et sous réserve de dispositions spécifiques (les « Preneurs de risques importants ») déterminées à la date de prise d'effet de la présente politique de rémunération, à savoir :
 - a) le Directeur général de la Société ;
 - b) le Secrétaire général, en sa qualité de membre de la Direction et en charge des fonctions financières, juridiques, des ressources humaines et des risques et de la conformité ;
 - c) le Président-directeur général de Fund Channel (Suisse) S.A. ;
 - d) le Directeur des opérations de la Société ;
 - e) les personnes exerçant un rôle d'audit, telles que le Directeur des Risques et de la Conformité ;
 - f) les collaborateurs percevant une rémunération se trouvant dans la même tranche que celle de la direction générale et dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque, comme le Directeur du Développement des Activités.

III. CATÉGORIES DE PERSONNEL CONCERNÉES

A. PRINCIPE

Les collaborateurs qui remplissent les deux conditions suivantes seront considérés comme faisant partie du « *personnel identifié* » :

- les collaborateurs dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de la Société ; et
- les collaborateurs dont la rémunération variable dépasse 100 000 € (ou l'équivalent en devise locale), qui reflète le niveau de responsabilité en ce qui concerne le profil de risque.

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

Si les conditions ci-dessus sont remplies cumulativement, les collaborateurs considérés comme « *personnel identifié* » percevront leur rémunération variable conformément à l'article VI. B de la présente politique de rémunération.

Critères d'identification	Postes types dans les sociétés d'investissement Amundi
a) Tous les membres de l'organe de direction dans sa gestion de la fonction de supervision et de la direction générale	PDG, membres du Conseil d'administration
b) Pour les sociétés d'investissement dont le bilan total est >= 100 millions EUR, les membres du personnel responsables des unités commerciales qui fournissent au moins l'un des services nécessitant une autorisation en vertu des points 2 à 7 de la Section A de l'Annexe 1 de la MIFID ¹	Applicable à : Amundi Intermédiation ; Amundi ESR ; Amundi UK ; Fund Channel Directeur des Systèmes d'Information ; Directeur du Bureau de Négociation ; Directeur de la Stratégie/du Bureau d'investissement ; Directeur de Recherche Crédit/Actions
c) Les membres du personnel responsables des activités d'une fonction de contrôle, de la prévention du blanchiment d'argent et du financement du terrorisme	Directeur des risques ; Directeur de la Conformité (y compris la lutte contre le blanchiment d'argent) ; Directeur de l'Audit Interne
d) Le personnel responsable de la gestion des risques significatifs	PDG ; Président-directeur général adjoint ; Directeur des Risques
e) Les membres du personnel chargés de la gestion de l'analyse économique, des technologies de l'information, de la sécurité de l'information, de l'externalisation de fonctions critiques ou importantes	Directeur Financier ; Directeur des Opérations
f) Les membres du personnel autorisés à approuver ou à mettre leur veto aux nouveaux produits	PDG ; Directeur du Marketing
g) Les membres du personnel qui ont perçu, au cours de l'exercice précédent, une rémunération annuelle totale >= 500 000 EUR ou la rémunération totale la plus basse d'un membre du personnel identifié par les critères a-b-e-f	Analyse au cas par cas : des exclusions peuvent s'appliquer si le collaborateur n'a aucune incidence significative sur le profil de risque de la société d'investissement ou des actifs qu'elle gère ² .

¹ (2) Exécution d'ordres au nom de clients ; (3) Négociation pour compte propre ; (4) Gestion de portefeuille ; (5) Conseil en investissement ; (6) Prise ferme d'instruments financiers et/ou placement d'instruments financiers avec engagement ferme ; (7) Placement d'instruments financiers sans engagement ferme.

² Si la rémunération annuelle totale est égale ou supérieure à 750 000 EUR, l'exclusion doit être approuvée par l'autorité compétente.

B. « AUTRE PERSONNEL IDENTIFIÉ »

Tout collaborateur chargé de la gestion de portefeuilles ou membre de la direction dont la rémunération annuelle variable totale est supérieure à 500 000 € et qui pourrait avoir une incidence significative sur le profil de risque dans le cadre de sa fonction sera soumis aux dispositions de l'article VI. B de la présente politique de rémunération.

IV. STRUCTURE DE LA RÉMUNÉRATION

L'objectif de la politique de rémunération est d'aligner la rémunération sur une bonne gestion des risques. Le système de rémunération en place est lié aux objectifs stratégiques de la Société et consiste en un équilibre entre la rémunération fixe et variable et une mesure de la performance.

Chaque collaborateur aura droit, à la discrétion de la Société et conformément aux conditions générales de son contrat de travail, à une partie ou à la totalité des composantes suivantes de la rémunération, en fonction de ses responsabilités et de son lieu de travail :

- La **rémunération fixe** se base sur le niveau de responsabilité à prendre en compte en fonction des caractéristiques locales et des conditions du marché. La composante fixe représente une part suffisamment élevée de la rémunération totale pour permettre la mise en œuvre d'une politique flexible en matière de rémunération variable, y compris, le cas échéant, la possibilité de ne verser aucune rémunération variable.
- La **rémunération variable** se divise en deux composantes :
 - Un bonus annuel qui récompense le collaborateur, individuellement ou en fonction des performances de l'équipe dont il fait partie, et qui est déterminée à la discrétion de la direction en fonction du niveau des objectifs et des critères de performance prédéfinis ;
 - Un « intéressement à long terme » pour certains dirigeants clés sélectionnés : il s'agit de l'attribution d'actions de performance d'Amundi, destinées à motiver les responsables à atteindre les objectifs commerciaux et financiers ainsi qu'à mettre en place les objectifs de trajectoire ESG d'Amundi.
 - La rémunération variable collective : il s'agit d'une rémunération entièrement discrétionnaire destinée à faire participer le collaborateur à la performance financière générée par la Société. Elle est exclusivement conçue pour associer financièrement les collaborateurs aux résultats économiques de la Société et ne repose pas sur des critères de performance individuels.

Cette rémunération variable peut être versée sous la forme d'un bonus participatif conformément aux dispositions de l'article 115 numéro 13a de la Loi relative à l'impôt sur le revenu, qui est basée sur le bénéfice net que la Société a réalisé au cours de l'exercice d'exploitation qui précède celui au titre duquel le bonus participatif est alloué. Le paiement de ce bonus participatif est à la discrétion de la direction de la Société.

- Les **avantages sociaux** : ils sont destinés à soutenir et à protéger les collaborateurs et les membres de leur famille. Il peut s'agir de chèques-repas, de voitures de fonction et/ou de places de parking, de primes d'expatriation, de régimes de retraite non discrétionnaires ou de retraites complémentaires non discrétionnaires.

V. RÉMUNÉRATION VARIABLE

A. PRINCIPES APPLICABLES À L'ENSEMBLE DU PERSONNEL

Une composante variable complète la composante fixe.

1. BONUS LIÉ AUX OBJECTIFS ET AUX PERFORMANCES

Cette rémunération variable récompense les performances des membres du personnel qui atteignent les objectifs fixés par la Société et est attribuée à la discrétion de la Société.

L'évaluation des performances individuelles doit être effectuée par les responsables hiérarchiques sur la base des éléments suivants :

- critères objectifs, quantitatifs et qualitatifs,
- sur la base, selon la fonction, d'une période appropriée à court ou à long terme,
- tout en tenant compte de la conformité avec les limites de risque (y compris, le cas échéant, les éléments liés à la conformité avec les risques en matière de durabilité) et des intérêts des clients.

Critères pris en compte pour déterminer le bonus selon la nature du poste

Poste		Critères quantitatifs	Critères qualitatifs
Gestion d'investissements	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 (basée sur des composites GIPS) sur 1, 3 et 5 ans, perspective principalement focalisée sur 1 an et ajustée avec les chiffres à long terme (3 et 5 ans) • Risque de performance ajusté en fonction du RI/Sharpe sur 1, 3 et 5 ans • Classement concurrentiel dans les notations Morningstar • Entrées nettes/appels d'offres et mandats obtenus • Commissions de performance générées • Respect de l'investissement responsable supérieur à l'indice de référence • Générer de l'alpha tout en respectant les objectifs d'investissement responsable du fonds (sur la base de la notation d'Amundi) • Dans le cadre de nouvelles politiques d'exclusion, procéder à la cession selon le calendrier, le cas échéant • Contribuer au développement de l'offre NZ d'Amundi avec l'objectif de 1 produit NZ/catégorie d'actifs • Contribuer à l'objectif d'engagement du plan Ambition 2025 	<ul style="list-style-type: none"> • Respect des politiques de risque et des règles de conformité et juridiques • Qualité du management • Innovation/développement produit • Collaboration/partage des bonnes pratiques • Engagement commercial – y compris la composante ESG de l'effort et des flux commerciaux • Investissement responsable - Respect de la politique d'Investissement responsable - Processus d'Investissement responsable principaux, y compris au-delà du B2B le cas échéant (par ex. intégration de PAI, intégration de l'analyse des obligations GSS, etc.) - Démonstration de la capacité à gérer efficacement la combinaison du rendement-risque et de l'Investissement responsable (le risque et le rendement ajusté de l'Investissement responsable) - Contribution à la réalisation du « Plan Amundi 2025 » (objectifs 2025 et intermédiaires) couvrant les dimensions liées à l'offre de solutions d'investissement - Obtention d'une formation sur l'Investissement responsable, promotion et projection des connaissances sur l'Investissement responsable en interne et en externe - Inclusion de la composante Investissement responsable dans l'engagement client

Activité commerciale	Développement et durabilité de l'activité grâce à des comportements adéquats et à la prise en compte des intérêts du client	<ul style="list-style-type: none"> Flux entrants nets, notamment sur les produits d'Investissement responsable (produits NZ compris) et libellés à impact Revenus Entrées brutes Développement et fidélisation de la clientèle ; mix de produits Nombre d'activités commerciales par an et capacité à présenter notre offre d'Investissement responsable (produits NZ et à impact compris) Nombre de clients approchés sur leur stratégie de neutralité carbone 	<ul style="list-style-type: none"> Respect des politiques de risque et des règles de conformité et juridiques Prise en compte conjointe des intérêts d'Amundi et des intérêts du client Sécurisation/développement de l'activité Satisfaction des clients Qualité du management Transversalité et partage des bonnes pratiques Esprit d'entreprise Capacité à expliquer et promouvoir les politiques et capacités d'Investissement responsable, ainsi que les solutions de la société Obtention d'une formation sur l'Investissement responsable, promotion et projection des connaissances sur l'Investissement responsable en interne et en externe (suivre les formations obligatoires et hautement recommandées sur l'Investissement responsable) Accompagnement des clients dans un nouveau contexte SFDR
Contrôle	Gestion de projet et atteinte d'objectifs propres, indépendamment des résultats de l'activité contrôlée	<ul style="list-style-type: none"> En fonction des projets gérés et des objectifs fixés Absence de violation de la réglementation 	<ul style="list-style-type: none"> En fonction des projets gérés et des objectifs fixés Qualité des contrôles Respect de la réglementation et prise en compte des intérêts du client Qualité du management Collaboration/partage des bonnes pratiques
<ul style="list-style-type: none"> Support 	<ul style="list-style-type: none"> Gestion de projet et atteinte d'objectifs propres 	<ul style="list-style-type: none"> En fonction des projets gérés et des objectifs fixés Gestion/optimisation des dépenses 	<ul style="list-style-type: none"> En fonction des projets gérés et des objectifs fixés Qualité du service à la clientèle et du soutien aux personnels Amélioration de l'efficacité de la société, contribution à son développement Qualité du management Collaboration/partage des bonnes pratiques

En particulier, les objectifs financiers sont supprimés pour les fonctions de contrôle afin de garantir un degré d'indépendance adéquat par rapport aux activités faisant l'objet de contrôles et d'éviter tout conflit d'intérêts.

Pour soutenir l'équipe commerciale, les équipes marketing ont également des objectifs définis d'investissement durable (par exemple, orienter l'innovation en faveur des produits NZ et à impact, assurer l'intégrité de la communication sur l'Investissement responsable, intégrer l'investissement responsable dans le processus de gestion des produits, se former à l'investissement responsable).

Les paiements relatifs à la résiliation anticipée d'un contrat reflètent les performances réalisées au fil du temps et sont conçus de manière à ne pas récompenser l'échec.

Critères ESG et Risque en matière de durabilité dans le cadre de la rémunération du groupe Amundi

Depuis sa création en 2010, Amundi a fait de l'investissement responsable l'un de ses piliers fondateurs. En 2018, Amundi a mis en place un plan d'action sur trois ans avec pour objectif d'adopter une approche 100 % responsable. Avec l'ambition de renforcer ses engagements, Amundi a lancé le 8 décembre 2021 un nouveau plan stratégique ESG pour 2022-2025, le Plan ESG « Ambition 2025 ». La politique de rémunération du groupe Amundi est alignée sur sa politique d'Investissement responsable et son plan ESG « Ambition 2025 ».

Le respect de la politique d'Investissement responsable d'Amundi fait partie intégrante du cadre de contrôle d'Amundi. Les responsabilités sont réparties entre le premier niveau de contrôles effectués par les équipes Investissement elles-mêmes et le deuxième niveau de contrôles effectués par les équipes Risque, qui peuvent vérifier à tout moment le respect de la politique d'Investissement responsable d'un fonds.

Les règles de la politique d'Investissement responsable sont surveillées par les équipes Risque de la même manière que toute règle relevant de leur périmètre de contrôle, en s'appuyant sur les mêmes outils et procédures.

Par ailleurs, conformément à l'engagement numéro 8 du plan ESG « Ambition 2025 », Amundi a intégré des critères ESG dans la détermination de la rémunération. En effet :

- la mise en place du plan ESG « Ambition 2025 » représente 20 % des ICP soutenant le plan de distribution d'actions de performance pour les 200 cadres supérieurs d'Amundi ;
- des objectifs d'Investissement responsable sont également définis pour tous les gestionnaires de portefeuille, représentants commerciaux et équipes marketing.

Plafond du bonus

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

a/ la rémunération variable ne peut dépasser 100 % de la part fixe de la rémunération totale de chaque collaborateur ; et

b/ les actionnaires de la Société (à l'exclusion du personnel concerné par le ratio en question) peuvent approuver un niveau plus élevé du ratio entre les composantes fixe et variable de la rémunération, à condition que la rémunération variable ne dépasse pas 200 % de la part fixe de la rémunération totale de la personne concernée.

2. BONUS PARTICIPATIF

Le bonus participatif est basé sur le bénéfice net annuel généré par la Société, tel qu'il figure au dernier bilan clôturé avant le 1^{er} janvier de l'exercice au cours duquel le bonus participatif est alloué au collaborateur.

Elle est attribuée à la discrétion de la Société.

Dans le cadre de l'octroi du bonus participatif et afin de bénéficier de l'exonération fiscale de 50 % prévue à l'article 115 numéro 13a de la Loi relative à l'impôt sur le revenu, deux conditions doivent être remplies :

- la somme des bonus participatifs que la Société peut allouer à ses collaborateurs est limitée à 5 % du résultat positif de l'exercice précédent ; et
- le montant du bonus versé au collaborateur ne doit pas dépasser 25 % du montant brut de la rémunération annuelle du collaborateur, avant incorporation des avantages en espèces et en nature, relative à l'exercice fiscal au titre duquel le bonus participatif est alloué au collaborateur.

B. DÉTERMINATION DU MONTANT DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE

Le montant de la rémunération variable est déterminé sur la base de la performance de la Société au cours de l'exercice précédent et en veillant à ce que le niveau d'actions reste suffisant.

En particulier, le montant total de la rémunération variable du Groupe Amundi est déterminé en pourcentage du résultat brut d'exploitation, ce qui permet de calibrer les montants distribués en fonction des revenus générés par Amundi. Ce montant tient compte des risques (y compris les risques en matière de durabilité) et est communiqué au Conseil d'administration d'Amundi.

Les montants des différents secteurs sont déterminés en fonction d'un processus descendant qui permet à chaque secteur de contribuer à la performance du Groupe à chaque étape. Le montant est ensuite réparti entre les différents services en fonction de l'évaluation de leurs performances et, au sein de chaque service, en fonction de la note de performance individuelle.

C. PROCESSUS D'ÉVALUATION

L'évaluation de la performance individuelle est réalisée par le biais d'un processus au cours duquel le collaborateur est évalué par ses responsables hiérarchiques. L'évaluation de la performance individuelle est notamment utilisée pour fixer la rémunération variable.

La performance individuelle est examinée par le biais du processus d'évaluation, qui évalue la manière dont les collaborateurs atteignent des objectifs quantitatifs et/ou qualitatifs liés à leur fonction, et qui prend en compte le comportement individuel pour éviter notamment la prise de risques à court terme.

Pour les dirigeants autres que le Directeur général, les objectifs sont définis par le Conseil d'administration de la Société. L'évaluation des objectifs des autres dirigeants est effectuée par le Directeur général de la Société.

La détermination du montant à verser à chaque collaborateur prend en compte des critères qualitatifs, à savoir la durabilité des actions menées par le collaborateur et leur intérêt à long et moyen terme pour la Société, l'implication personnelle du collaborateur et l'accomplissement des tâches qui lui sont confiées.

Selon le poste, des critères quantitatifs seront également utilisés.

La réalisation des critères qualitatifs et/ou quantitatifs fixés déterminera la rémunération variable versée à chaque collaborateur.

D. RÈGLES APPLICABLES AU PERSONNEL CONCERNÉ (« PERSONNEL IDENTIFIÉ » ET « AUTRE PERSONNEL IDENTIFIÉ »)

Le Conseil d'administration de la Société publiera chaque année une liste du personnel concerné contenant toutes les informations nécessaires et utiles à l'application du champ d'application des dispositions de la présente section.

Cette liste est préparée et examinée avec l'aide des équipes locales, de direction, de ressources humaines et de conformité.

Règles applicables par fonction :

➤ **Directeur général de la Société**

Les objectifs du Directeur général de la Société sont fixés et évalués par le Président du Conseil d'administration de la Société.

Les éléments suivants seront pris en compte lors de l'évaluation de la performance du Directeur général :

- le contrôle budgétaire de la Société et la croissance des bénéficiaires de l'entité ;
- la maîtrise des risques opérationnels, dont notamment la rapidité de recouvrement et l'ancienneté des créances ;
- la satisfaction des clients de la Société.

➤ **Membres du Conseil d'administration**

Le mandat d'administrateur de la Société ne donne lieu à aucune rémunération. Le mandat d'administrateur ne donne pas droit à une rémunération variable liée au bénéfice ou à d'autres critères de performance, ni à des actions gratuites, des options d'achat d'actions ou un régime de retraite extra-légal. Les frais de déplacement ou de séjour encourus par les administrateurs dans le cadre et aux fins de leur fonction seront pris en charge par la Société.

➤ **Dirigeants**

La rémunération totale des dirigeants de la Société est examinée par le Président du Conseil d'administration de la Société.

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

➤ **Personnel exerçant des fonctions de contrôle**

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

La rémunération variable du personnel identifié exerçant des fonctions de contrôle dépend de la réalisation des objectifs liés à leur fonction et ne peut pas être liée à la performance des secteurs d'exploitation qu'ils contrôlent.

La rémunération des responsables des risques et de la conformité est placée sous la supervision directe du Directeur général.

VI. CONDITIONS DE PAIEMENT

A. CONDITIONS DE PAIEMENT APPLICABLES AU PERSONNEL AUTRE QUE LE PERSONNEL IDENTIFIÉ

La rémunération variable n'est versée que si le collaborateur remplit les conditions de performance définies (bonus) et/ou si la condition liée au bénéfice de la Société est remplie (bonus participatif) et si le collaborateur ne prend pas de risques excessifs au cours de cette période.

La Société n'est pas soumise à l'obligation de reporter la rémunération variable.

La Société bénéficie de la dérogation prévue à l'article 38-22, paragraphe 4 de la loi du 5 avril 1993 relative au secteur financier telle que modifiée, de sorte qu'elle n'est pas tenue de reporter le paiement de sa rémunération variable.

Conformément à l'article 38-22, paragraphe 3 de la loi du 5 avril 1993 relative au secteur financier, telle que modifiée, transposant les directives IFD et IFR, les entreprises d'investissement dont la valeur des actifs est, en moyenne, inférieure à 100 000 000 € 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 € ou représente moins d'un quart de sa rémunération annuelle totale 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 part de rémunération variable reportée est d'au moins 60 %.

Conformément à l'article 38-22, paragraphe 4 de la loi du 5 avril 1993 relative au secteur financier telle que modifiée, le seuil ci-dessus de 100 000 000 € est relevé à 300 000 000 € pour les entreprises qui satisfont aux critères suivants :

1. l'entreprise n'est pas, au Luxembourg, l'une des trois entreprises d'investissement les plus importantes en termes de valeur totale des actifs ;
2. l'entreprise n'est pas soumise à des obligations simplifiées ou à des obligations en ce qui concerne la planification des mesures de redressement et de résolution conformément aux articles 59-26 et 59-27 de la 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. la taille du portefeuille de négociation au bilan et hors bilan de l'entreprise est inférieure ou égale à 150 000 000 € ;
4. le volume des activités sur instruments dérivés (tels que définis à l'article 2, paragraphe 1, point 29, du Règlement (UE) 600/2014) au bilan et hors bilan de l'entreprise est inférieur ou égal à 100 000 000 € ;
5. l'entreprise ne remplit pas au minimum deux des critères suivants :
 - a) la valeur totale de ses actifs est supérieure à 5 milliards d'euros ;
 - b) elle constitue l'entreprise mère ultime du groupe dont elle fait, le cas échéant, partie ;
 - c) elle est l'entreprise mère d'un nombre important de filiales établies dans d'autres pays ;
 - d) ses actions sont admises à la négociation sur un marché réglementé.

Étant donné que la Société remplit les critères ci-dessus pour bénéficier de l'exemption prévue à l'article 38-22 du projet de loi susmentionnée et que ses actifs sont compris entre 100 000 000 € et 300 000 000 €, le versement de la rémunération variable n'est pas soumis à l'obligation de report.

Néanmoins, afin de se conformer à la politique de rémunération du Groupe Amundi, la rémunération doit être reportée conformément aux règles du tableau suivant :

Rémunération variable annuelle	Pourcentage de rémunération variable annuelle à différer	Part non différée garantie
< 100 k€	0 %	-
100-400 k€	40 %	100 k€
400-600 k€	50 %	240 k€
600 k€	60 %	300 k€

Application pratique :

- Le pourcentage est appliqué à la rémunération variable annuelle totale attribuée (application « au premier euro »). L'application de ce barème ne peut donner lieu à un montant différé inférieur à 15 000 €. En deçà de ce montant, le différé est annulé et la rémunération variable est intégralement versée.
- L'application de ce barème ne peut entraîner un paiement immédiat inférieur à la part non différée garantie.
- Dans le cas où le collaborateur bénéficie du plan d'intéressement à long terme :
 - les actions de performance attribuées seront prises en compte dans le calcul de la part de la rémunération variable à différer ;
 - les actions de performance seront émises aux bénéficiaires à la fin de la période d'acquisition (acquisition dans une seule tranche). La part différée du bonus sera divisée en trois tranches égales qui seront payées dans les trois ans suivant la date d'attribution (acquisition graduelle) ;
 - si l'intéressement à long terme est supérieur au montant à différer, en tenant compte de la part non différée garantie, le bonus sera versé dans son intégralité à la date d'attribution.

Exemple de calcul de la part différée (répartition des intéressements/bonus à long terme) :

*Un collaborateur qui n'est pas considéré comme personnel identifié se voit attribuer une rémunération variable annuelle de 200 000 €, répartie en 40 000 € d'actions de performance et 160 000 € de bonus. La part de la 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 € restants à la part différée du bonus. Le solde de la rémunération variable est versé immédiatement, c'est-à-dire 200 000 € - 80 000 € = 120 000 €.*

1. CONDITIONS D'ACQUISITION FINALE

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

- performances globales (au niveau du Groupe),
- absence de comportement professionnel à risque (au niveau individuel) et maintien de l'emploi à la date d'acquisition.

Le non-respect des conditions ci-dessus peut entraîner une diminution, voire la perte permanente du montant à payer.

2. PAIEMENT SOUS FORME D'INSTRUMENTS

Conformément au principe de proportionnalité, la Société n'accordera pas de rémunération variable sous la forme d'attribution d'actions, de droits de propriété équivalents, d'instruments liés à des actions ou d'instruments non numéraires équivalents, ou d'actions ou d'instruments au sens des articles 52 et 63 du Règlement UE 575/2013, qui peuvent être convertis en instruments AT1 ou amortis, reflétant la qualité de crédit de la Société.

La Société n'est pas tenue de verser une rémunération variable sous forme d'instruments en vertu de l'article 38-22, paragraphe 3 de la loi du 5 avril 1993 relative au secteur financier, telle que modifiée.

La Société répond aux critères énoncés à l'article 38-22, paragraphe 4 de la loi du 5 avril 1993 relative au secteur financier, telle que modifiée transposant les IFD et IFR, et n'est donc 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 FONCTION DE LA SITUATION FINANCIÈRE

En cas de pertes importantes ou de détérioration grave de l'environnement économique, le Conseil d'administration de la Société se réserve le droit de réduire ou d'éliminer la rémunération variable (individuelle et/ou collective) pour la période concernée.

Le Conseil d'administration peut également réduire ou éliminer la rémunération variable, y compris la part différée, si le paiement de cette part variable n'est pas justifié par la performance de l'unité commerciale ou de la personne concernée ou en raison du résultat négatif de la Société.

B. CONDITIONS DE PAIEMENT APPLICABLES AU « PERSONNEL IDENTIFIÉ » ET À L'« AUTRE PERSONNEL IDENTIFIÉ » (CONJOINTEMENT LE PERSONNEL CONCERNÉ)

Pour le personnel concerné tel que défini aux articles III A. et III B. de la présente politique de rémunération, la rémunération variable sera versée conformément aux conditions et principes suivants :

1. PRINCIPE

La rémunération variable n'est versée que si le collaborateur remplit les conditions de performance définies (bonus) et/ou si la condition liée au bénéfice de la Société est remplie (bonus participatif) et si le collaborateur ne prend pas de risques excessifs au cours de cette période.

Le paiement sera effectué, par tranches égales, sur une période de trois ans uniquement si le collaborateur remplit les conditions de performance énoncées et ne prend pas de risques excessifs au cours de la période. Le report est effectué conformément au tableau suivant :

Rémunération variable attribuée	Pourcentage à différer	Part non différée
Jusqu'à 100 k€	0 %	-
100 k€ à 600 k€	50 %	-
> 600 k€	60 %	300 k€
Comité exécutif	60 %	-

Application pratique :

- Le pourcentage est appliqué à la rémunération variable annuelle totale attribuée (application « au premier euro »).
- Dans le cas où le collaborateur bénéficie du plan d'intéressement à long terme :
 - o les actions de performance attribuées seront prises en compte dans le calcul de la part de la rémunération variable à différer ;
 - o les actions de performance seront émises aux bénéficiaires à la fin de la période d'acquisition (acquisition dans une seule tranche). La part différée du bonus sera divisée en trois tranches égales qui seront payées dans les trois ans suivant la date d'attribution (acquisition graduelle) et indexées sur un panier de fonds représentatif.

Exemple de calcul de la part différée (répartition des intéressements/bonus à long terme) :

Un collaborateur considéré comme personnel identifié se voit attribuer une rémunération variable annuelle de 200 000 €, répartie en 60 000 € d'actions de performance et 140 000 € de bonus.

*La part de la rémunération variable à différer est de $50 \% * 200\,000\,€ = 100\,000\,€$, dont 60 000 € correspondent à l'attribution d'actions de performance et les 40 000 € restants à la part différée du bonus. Le solde de la rémunération variable est versé immédiatement, c'est-à-dire $200\,000\,€ - 100\,000\,€ = 100\,000\,€$.*

2. CONDITIONS D'ACQUISITION FINALE

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

- performances globales (au niveau du Groupe),
- absence de comportement professionnel à risque (au niveau individuel) et maintien de l'emploi à la date d'acquisition.

Le non-respect des conditions ci-dessus peut entraîner une diminution, voire la perte permanente du montant à payer.

Le montant total de la rémunération variable est déterminé en combinant les notes de performance du collaborateur et de la Société. L'évaluation de la performance individuelle tient compte des critères financiers et non financiers de l'exercice précédent, des décisions prises au cours des années précédentes ayant des conséquences pour l'exercice précédent et des perspectives à court et moyen terme de la Société.

3. AJUSTEMENT DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE

En cas de pertes importantes ou de détérioration grave de l'environnement économique, le Conseil d'administration de la Société se réserve le droit de réduire ou d'éliminer la rémunération variable (individuelle et/ou collective) pour la période concernée.

Si la Société devait enregistrer une performance financière médiocre ou négative, cela entraînerait une contraction significative de la rémunération variable totale, en tenant compte à la fois de la rémunération actuelle et des réductions des paiements de montants précédemment acquis, y compris par le biais de malus ou de systèmes de récupération.

Les critères spécifiques pour l'application du malus ou des systèmes de récupération sont les situations dans lesquelles le personnel concerné :

- (i) a adopté ou a été responsable de toute conduite ayant entraîné une perte importante pour la Société ;
- (ii) n'a pas respecté les normes d'honorabilité et de compétence applicables.

Le personnel concerné de la Société peut être tenu de rembourser en totalité ou en partie la rémunération variable déjà versée en cas de fraude avérée et à la demande du Conseil d'administration.

4. VERSEMENT DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE

Le montant total de la rémunération variable est déterminé en combinant les notes de performance du collaborateur et de la Société. L'évaluation de la performance individuelle tient compte des critères financiers et non financiers de l'exercice précédent, des décisions prises au cours des années précédentes ayant des conséquences pour l'exercice précédent et des perspectives à court et moyen terme de la Société.

La rémunération variable est versée à la discrétion de l'employeur et ne constitue pas un paiement garanti, en principe ou en montant. Aucun bonus n'est considéré comme une rémunération fixe ou quasi fixe, même si un collaborateur reçoit le même montant pendant plusieurs années.

La part différée du bonus est indexée sur la performance d'un « panier de fonds » représentatif.

5. SUIVI DES COMPORTEMENTS À RISQUE

Le suivi du respect des limites de risque et des règles de conformité est effectué annuellement par les fonctions de contrôle concernées (risques et conformité).

VII. RÉMUNÉRATION GARANTIE

La rémunération variable garantie est exceptionnelle, s'applique uniquement lors de l'embauche de nouveaux collaborateurs et est limitée à la première année.

Les paiements de résiliation anticipée sont basés sur les performances au fil du temps et sont conçus de manière à ne pas récompenser l'échec.

VIII. PARACHUTE DORÉ

Aucun « parachute doré » n'est prévu dans les contrats de travail à compter de la date de prise d'effet de la présente politique de rémunération.

Les paiements pour résiliation anticipée d'un contrat correspondant à une performance fournie dans le temps ne peuvent en aucun cas être utilisés pour récompenser un échec.

IX. RÉGIME DE RETRAITE DISCRÉTIONNAIRE

La Société ne propose pas de régime de retraite discrétionnaire à ses collaborateurs.

X. INTERDICTION DES MESURES DE CONTOURNEMENT

Les membres du personnel sont tenus de s'engager à ne pas recourir à des stratégies de couverture personnelles ou à des assurances d'indemnisation ou de responsabilité pour compenser l'impact de l'alignement des risques dans leurs accords de rémunération.

La rémunération variable ne sera 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 ŒUVRE DE LA POLITIQUE

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

Ce Comité est composé de 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 hommes/femmes. Si la représentation du personnel au Conseil d'administration est prévue dans le Code du travail, le Comité des rémunérations comprendra un ou plusieurs représentants du personnel.

Le Conseil d'administration local valide ces décisions.

B. SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE

La fonction d'audit interne au sein de la Société correspond au contrôle normal de la Société, en particulier lors de la vérification de la mise en œuvre de la politique de rémunération. Les administrateurs ont convenu que la Société sera soumise à l'audit interne d'Amundi. Le plan d'audit interne comprend un audit annuel de la conformité à la Circulaire 13/563, y compris la politique de rémunération conformément à l'article 10 de ladite Circulaire.

L'audit interne s'assurera que la politique de rémunération a été revue au moins une fois par an par le Conseil d'administration et que les principes et procédures associées ont été mis en œuvre en conséquence et fera 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 sera mise à la disposition de la Commission de surveillance du secteur financier (« CSSF »).

L'audit interne garantit l'application équitable et cohérente de la politique de rémunération au sein de la Société, ainsi que son respect des règles et réglementations applicables aux questions de rémunération et des principes établis par le Conseil d'administration.

C. RÔLE DU COMITÉ RÉMUNÉRATIONS RISQUES

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

Tous les collaborateurs ayant une incidence significative sur le profil de risque de la Société font l'objet d'un suivi individuel de leur comportement en matière de risque par les fonctions de contrôle. Ce suivi est revu périodiquement par le Comité Rémunérations Risques.

L'opinion du Comité Rémunération Risques est transmise à la Direction générale afin d'être prise en compte à la fois dans les nouvelles attributions et dans l'acquisition des tranches de bonus différées. Ces dispositions s'appliquent également à l'attribution et à l'acquisition de droits à des actions de performance, le cas échéant.

Conformément aux termes de référence du Comité Rémunérations Risques 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 ;

- Effectue un deuxième niveau de contrôle des processus de rémunération sur la base du rapport décrivant le premier niveau de contrôle réalisé par les ressources humaines ;
- Assure la compatibilité de la politique de rémunération du Groupe avec la situation économique et prudentielle d'Amundi, compte tenu des exigences réglementaires ;
- Valide la liste du personnel identifié proposée par le service des ressources humaines et les entités concernées, en veillant à la conformité des exigences réglementaires. Pour Fund Channel, le responsable local des ressources humaines revoit la liste du personnel identifié une fois par an et communique ces informations à la direction des ressources humaines du Groupe afin de s'assurer que le personnel identifié local est pris en compte dans le processus du Groupe ;
- Passe en revue l'évaluation du comportement des preneurs de risques sur la base des informations fournies par la fonction Conformité de 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 inclura, le cas échéant, tous les cas identifiés où un preneur de risque a fait preuve d'un comportement inapproprié qui a déclenché ou potentiellement déclenché une incidence significative sur le risque de la Société ou de ses clients.

Outre les activités ci-dessus, le Comité Rémunérations Risques indiquera tout comportement significatif ayant une incidence importante sur le profil de risque de l'entité.

En outre, chaque membre du Comité peut à tout moment informer le Comité de toute situation spécifique qui pourrait justifier un examen par le Comité. Dans ce cas, une réunion ad hoc sera convoquée.

XII. PUBLICATION

A. PUBLICATION EXTERNE

Amundi publie sa politique de rémunération du groupe sur son site Internet.

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

Le Conseil d'administration de la Société préparera et publiera un rapport présentant les informations suivantes sur la politique et les pratiques de rémunération des membres de l'organe exécutif et des preneurs de risques :

- Le processus de prise de décision mis en œuvre 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 dans la définition de la politique de rémunération ;
- Une description des catégories de personnel considérées comme des preneurs de risques et les critères utilisés pour identifier le personnel ;
- Une description des différentes formes de rémunération variable utilisées (en espèces et autres) ainsi que la justification de l'utilisation de ces différentes formes et leur allocation aux différentes catégories de personnel ;
- Les principales caractéristiques de la politique de rémunération, notamment les critères utilisés pour mesurer la performance (critères quantitatifs et qualitatifs) et ajuster la rémunération aux risques actuels et futurs, le lien entre la rémunération et la performance, la politique d'échelonnement des rémunérations et de rémunération garantie, ainsi que les critères utilisés pour déterminer la proportion des montants en espèces par rapport aux autres formes de rémunération.

Conformément au régime des entreprises d'investissement, Fund Channel publie également le Rapport annuel IFR sur son site Internet (<https://www.fundchannel-group.com/fr/mentions-legales>).

B. PUBLICATION INTERNE

La Société veille à ce que chacun de ses collaborateurs soit régulièrement informé de son niveau de rémunération, des critères utilisés pour évaluer sa performance et du lien entre la performance et la rémunération.

La Société veille également à ce que cette politique de rémunération soit communiquée à son actionnaire et à l'organe d'audit interne de la Société.

ANNEXE I : ÉLÉMENTS CLÉS CONCERNANT LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION 2022-2023

Mise en œuvre d'un plan d'intéressement à long terme (LTI)

Suite à l'Assemblée générale du Groupe Amundi du 10 mai 2021, le principe d'une attribution de LTI par le biais d'actions de performance Amundi a été décidé pour ses dirigeants clés et validé par le Conseil d'administration d'Amundi le 28 avril 2022.

Toutes les actions de performance sont soumises aux modalités d'acquisition suivantes :

- une acquisition unique 3 ans après la date d'attribution (2025),
- l'absence de comportement professionnel excessivement risqué,
- les conditions de performance du Groupe basées sur la réalisation des objectifs budgétaires annuels moyens d'Amundi pour la période 2022-2023-2024 (pondération de 80 %) et de la mise en place du plan ESG « Ambition 2025 » (pondération de 20 %).

La valeur globale de l'attribution est considérée comme différée par nature et s'entend comme faisant partie de la rémunération variable.

Accords d'indexation des bonus différés

Pour le personnel identifié, la totalité du montant du bonus différé sera indexée sur la performance d'un panier de fonds représentatif tel que validé par le Comité Risques Rémunérations.

L'indexation sur le panier de fonds (au niveau du groupe ou de l'entité) sera déterminée en mesurant la performance relative ou absolue de chaque composante du panier en fonction du type de gestion du fonds (qu'elle soit basée ou non sur un indice de référence). Pour le panier de fonds, la performance (et donc l'indexation) est alors calculée comme la performance moyenne équipondérée de ses composantes. Ces performances sont mesurées sur une année civile, en termes absolus pour les fonds de type rendement total et par rapport à l'indice de référence (tel que décrit dans son prospectus) pour les fonds indexés. La performance annuelle aux fins de l'indexation de chaque panier de fonds est validée par le Comité Risques Rémunérations.

En 2023, les paniers de fonds sont définis au niveau d'Amundi, des entités légales d'Amundi Real Assets (Amundi Immobilier, Amundi PEF, Amundi Transition Énergétique et Amundi RE Italia sgr) et d'Amundi SGR.

Détail des conditions individuelles et collectives d'acquisition

Chaque tranche de la rémunération différée n'est définitivement acquise que sous conditions de performance, d'absence de comportement professionnel excessivement risqué et de présence à la date d'acquisition. Le non-respect de ces conditions peut entraîner une diminution ou une perte du montant différé.

Ensemble, la condition de performance (collective) et la condition d'absence de comportement professionnel risqué (individuelle) forment la clause « malus » (ajustement du risque a posteriori).

- La condition de performance relative à chaque tranche de rémunération différée est liée à la réalisation de la performance financière au niveau du groupe/de l'entité. Ainsi, en cas de mauvaise performance financière à un degré significatif, la partie différée de la rémunération variable peut être annulée partiellement ou totalement.
- La condition liée à l'absence de comportement professionnel excessivement risqué est individuelle par nature et sera évaluée par le Comité Risques Rémunérations en ce qui concerne :

- les erreurs ou les violations des règles de conformité mises en œuvre par Amundi ;
- le non-respect des processus et des limites de risques mis en place par Amundi.

Suivi des comportements à risque : voir paragraphe V. D. RÈGLES APPLICABLES AU PERSONNEL CONCERNÉ (« PERSONNEL IDENTIFIÉ » ET « AUTRE PERSONNEL IDENTIFIÉ »)

Carried interest

Afin d'assurer l'alignement complet entre les intérêts des apporteurs de capitaux et des sociétés de gestion, Fund Channel a mis en place une structure de rémunération spécifique sous forme d'intéressement différé, pour un certain nombre de bénéficiaires dans les secteurs du capital investissement, de la dette privée et de l'infrastructure.

ANNEXE II : SYNTHÈSE DES DISPOSITIONS APPLICABLES AUX RÉMUNÉRATIONS VARIABLES INDIVIDUELLES

Personnel concerné	Différé	Calendrier de différé	Indexation	Condition de présence	Conditions individuelles d'acquisition définitive	Conditions collectives d'acquisition définitive (Conditions de performance)
Personnel non différé – Rémunération variable < 100 000 €	Néant	N/A	Néant	Non	Non	Néant
Personnel différé (personnel non identifié AIFM/OPCVM) – Rémunération variable >= 100 000 € – Non considéré comme un preneur de risque important (définition AIFM/OPCVM)	Par tranche (calculée sur la rémunération variable individuelle totale) [1] <100 k€ = 0 % 100 – 400 k€ = 40 % 400 – 600 k€ = 50 % >600 k€ = 60 % Différé au premier Euro	Bonus : 3 tranches égales sur 3 ans	Néant	Oui	Réduction partielle ou totale de la part différée initialement attribuée en cas de comportement professionnel excessivement risqué. Sur avis du Comité Risques Rémunérations à la Direction du Groupe.	Diminution (partielle ou totale) du montant du bonus différé, sur la base d'une formule, en cas de non-atteinte d'ICP au niveau du groupe ou de l'entité. Aucune possibilité d'augmenter le bonus attribué.
		LTI (le cas échéant) : 1 tranche à l'issue des 3 ans	Cours de l'action Amundi			Diminution ou augmentation du nombre d'actions attribuées, sur la base d'une formule, en cas d'atteinte des ICP au niveau du groupe, comme décrit dans les règles du plan.
Personnel différé (personnel identifié AIFM/OPCVM) – Bonus >= 100 000 € – considéré comme un preneur de risque important (définition AIFM/OPCVM)	Par tranche (calculée sur la rémunération variable individuelle totale) [1] : <=600 k€ = 50 % >600 k€ / Comex = 60 % Différé au premier Euro	Bonus : 3 tranches égales sur 3 ans	Paniers représentatifs de fonds : – Un panier Groupe représentatif d'Amundi, SGG, BFT, CRP, AM et d'entités internationales – Des paniers spécifiques pour A-Immo, A-PEF, ATE, Amundi RE, Amundi SGR	Oui	Réduction partielle ou totale de la part différée initialement attribuée en cas de comportement professionnel excessivement risqué. Sur avis du Comité Risques Rémunérations à la Direction du Groupe.	Diminution (partielle ou totale) du montant du bonus différé, sur la base d'une formule, en cas de non-atteinte d'ICP au niveau du groupe ou de l'entité. Aucune possibilité d'augmenter le bonus attribué.
		LTI (le cas échéant) : 1 tranche à l'issue des 3 ans	Cours de l'action Amundi			Diminution ou augmentation du nombre d'actions attribuées, sur la base d'une formule, en cas d'atteinte des ICP au niveau du groupe, comme décrit dans les règles du plan.

[1] Les actions de performance sont considérées comme entièrement différées.

ANNEXE III : ADDENDUM IFR/IFD DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DU GROUPE AMUNDI

1. PRÉSENTATION GÉNÉRALE ET MISE EN ŒUVRE DE L'ADDENDUM

Le présent document est un addendum à la politique de rémunération 2023 d'Amundi et s'applique aux sociétés d'investissement éligibles au sein d'Amundi en France et de l'Espace économique européen en l'absence d'exigences réglementaires locales plus strictes. Il prend effet pour l'exercice financier commençant le 1^{er} janvier 2023.

Cet addendum représente la mise en œuvre du Régime des entreprises d'investissement (composé de la Directive sur les entreprises d'investissement et du Règlement sur les entreprises d'investissement), publié dans le Journal officiel de l'Union européenne le 5 décembre 2019 et applicable à compter du 26 juin 2021 ; en particulier, les Orientations sur les politiques de rémunération saines au titre de l'IFD s'appliquent à partir de l'année de performance 2023.

Le présent document illustre les règles de rémunération spécifiques aux entreprises d'investissement soumises à l'IFD (pour certains sujets tels que l'identification des preneurs de risques importants, le ratio maximum entre la rémunération fixe et variable, etc.) ; si ce n'est pas le cas, les dispositions de la politique en vigueur du groupe Amundi s'appliquent.

La politique de rémunération, son addendum et leur mise en œuvre ont été approuvés par le Conseil d'administration d'Amundi, suite à l'examen et à l'avis positifs du Comité des rémunérations d'Amundi.

2. DÉFINITION DU « PERSONNEL IDENTIFIÉ »

2.1 Champ d'application

Le Régime des entreprises d'investissement s'applique aux entreprises d'investissement telles que définies à l'article 4, paragraphe 1, point 1)³ de la Directive 2014/65/UE. La directive identifie différentes catégories d'entreprises d'investissement, en fonction de leur taille, de leur nature et de leur complexité, et définit des exigences plus contraignantes en matière de rémunération et de gouvernance en fonction de leur classification, conformément au principe de proportionnalité :

³ « entreprise d'investissement », toute personne morale dont l'occupation ou l'activité habituelle consiste à fournir un ou plusieurs services d'investissement à des tiers et/ou à exercer une ou plusieurs activités d'investissement à titre professionnel. Les États membres peuvent inclure dans la définition des entreprises d'investissement des entreprises qui ne sont pas des personnes morales, sous réserve : (a) que leur statut juridique assure aux intérêts des tiers un niveau de protection équivalent à celui offert par une personne morale ; et (b) qu'elles fassent l'objet d'une surveillance prudentielle équivalente et adaptée à leur forme juridique.

- Entreprises de catégorie 1 : entreprises systémiques similaires à des banques, soumises aux exigences de la directive CRD et du règlement CRR ;
- Entreprises de catégorie 2 : toutes les autres entreprises d'investissement, soumises aux exigences de rémunération détaillées dans la Directive. L'article 32, paragraphe 4 de la Directive fait la distinction entre les entreprises importantes et non importantes, en prévoyant une dérogation à certaines exigences pour ce dernier groupe.
- Entreprises de catégorie 3 : petites entreprises non interconnectées, non soumises à des exigences en matière de rémunération.

Dans la pratique, chaque année au niveau de chaque entreprise, une évaluation interne est effectuée pour déterminer la catégorie de l'entreprise d'investissement et, par conséquent, les dispositions de rémunération applicables :

(1) **Identification de petites entreprises non interconnectées** : entités qui ne déclenchent aucun des seuils définis à l'article 12 de l'IFR

Au sein d'Amundi, deux entités appartiennent à cette catégorie : **Amundi Global Services (Luxembourg) et Savity Vermögensverwaltungs GmbH (Autriche)**.

(2) Identification des entreprises non importantes de catégorie 2 : entités dont la valeur des actifs au bilan et hors bilan est, en moyenne, inférieure au seuil fixé à 100 millions EUR sur la période de quatre ans qui précède immédiatement l'exercice financier concerné. Un État membre peut relever ce seuil jusqu'à 300 millions EUR, comme prévu par l'article 32, paragraphe 5 de l'IFD.

- **En France** : lorsque l'autorité de réglementation nationale a augmenté le seuil d'importance à 300 millions EUR, les entreprises d'investissement d'Amundi basées en France (**Amundi ESR, Amundi Intermédiation et ses succursales**) sont considérées comme des entreprises de catégorie 2 non importantes ;

- **Dans les autres États membres de l'UE** : **KBI Global Investors Ltd** (Irlande) et sa succursale **KBI Global Investor N.A., Amundi Czech Republic Asset Management a.s.** (République tchèque) et **Fund Channel** (Luxembourg) se situent sous le seuil d'importance confirmé par leur régulateur national ;

- **Au Royaume-Uni** : la FCA prévoit un régime réglementaire effectif équivalent (« IFPRU »), qui a fixé le seuil d'importance à 300 millions GBP, qui n'est pas dépassé par **Amundi UK Ltd**.

Par conséquent, pour l'année de performance 2023, aucune entreprise d'investissement au sein d'Amundi ne sera soumise aux dispositions relatives à la rémunération du personnel identifié en matière de report et de paiement en instruments⁴ et à l'exigence du Comité des rémunérations.⁵

2.2 Personnel identifié

Les collaborateurs/personnes dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de l'entreprise d'investissement ou sur celui des actifs dont elle assure la gestion doivent être considérés comme des « membres du personnel identifiés » au sens de l'IFD. Toutes les entreprises d'investissement de catégorie 2 doivent appliquer les critères qualitatifs et quantitatifs énoncés dans la Directive et les normes techniques réglementaires de l'ABE.

Le processus de définition du « personnel identifié » est effectué et revu chaque année pour chaque entreprise d'investissement au sein du groupe.

⁴ Article 32, paragraphe 1, lettres j-l de l'IFD

⁵ Article 33, paragraphe 1 de l'IFD

Les rôles types du personnel identifié sont représentés dans le tableau suivant :

Critères d'identification	Postes types dans les sociétés d'investissement Amundi
a) Tous les membres de l'organe de direction dans sa gestion de la fonction de supervision et de la direction générale	PDG, membres du Conseil d'administration
b) Pour les sociétés d'investissement dont le bilan total est \geq 100 millions EUR, les membres du personnel responsables des unités commerciales qui fournissent au moins l'un des services nécessitant une autorisation en vertu des points 2 à 7 de la Section A de l'Annexe 1 de la MIFID ⁶	Applicable à : Amundi Intermédiation ; Amundi ESR ; Amundi UK ; Fund Channel Directeur des Systèmes d'Information ; Directeur du Bureau de Négociation ; Directeur de la Stratégie/du Bureau d'investissement ; Directeur de Recherche Crédit/Actions
c) Les membres du personnel responsables des activités d'une fonction de contrôle, de la prévention du blanchiment d'argent et du financement du terrorisme	Directeur des risques ; Directeur de la Conformité (y compris la lutte contre le blanchiment d'argent) ; Directeur de l'Audit Interne
d) Le personnel responsable de la gestion des risques significatifs	PDG ; Président-directeur général adjoint ; Directeur des Risques
e) Les membres du personnel chargés de la gestion de l'analyse économique, des technologies de l'information, de la sécurité de l'information, de l'externalisation de fonctions critiques ou importantes	Directeur Financier ; Directeur des Opérations
f) Les membres du personnel autorisés à approuver ou à mettre leur veto aux nouveaux produits	PDG ; Directeur du Marketing
g) Les membres du personnel qui ont perçu, au cours de l'exercice précédent, une rémunération annuelle totale \geq 500 000 EUR ou la rémunération totale la plus basse d'un membre du personnel identifié par les critères a-b-e-f	Analyse au cas par cas : des exclusions peuvent s'appliquer si le collaborateur n'a aucune incidence significative sur le profil de risque de la société d'investissement ou des actifs qu'elle gère ⁷ .

3. MODALITÉS DE PAIEMENT POUR LE « PERSONNEL IDENTIFIÉ »

3.1. Pour les entreprises d'investissement qui n'appliquent pas de dispositions de rémunération spécifiques à l'IFD (sociétés non importantes de catégorie 2 ou petites entreprises non interconnectées), les modalités de paiement pour le personnel identifié décrites dans la politique de rémunération du groupe Amundi s'appliquent.

3.2 Pour les entreprises d'investissement importantes de catégorie 2 (telles que décrites au §2.1), le versement de la rémunération variable pour le personnel identifié doit se conformer aux règles⁸ suivantes :

⁶ (2) Exécution d'ordres au nom de clients ; (3) Négociation pour compte propre ; (4) Gestion de portefeuille ; (5) Conseil en investissement ; (6) Prise ferme d'instruments financiers et/ou placement d'instruments financiers avec engagement ferme ; (7) Placement d'instruments financiers sans engagement ferme.

⁷ Si la rémunération annuelle totale est égale ou supérieure à 750 000 EUR, l'exclusion doit être approuvée par l'autorité compétente.

⁸ Outre les dispositions de la politique de rémunération du groupe Amundi.

- Seuil de proportionnalité individuel : un mécanisme de report sera déclenché pour les montants de la rémunération variable totale (y compris les LTI) supérieurs à 50 000 EUR ou à un quart de la rémunération annuelle totale attribuée pour l'année de performance.
- 40 % à 60 % de la rémunération variable seront différés sur 3 à 5 ans.
- Au moins 50 % de la rémunération variable sera attribuée sous forme d'instruments fondés sur des actions ou liés à des actions (applicable à la fois à la part initiale et à la part différée).
- L'acquisition de la rémunération en instruments sera soumise à une période de conservation de 12 mois.

4. MODALITÉS DE PAIEMENT POUR LA POLITIQUE STANDARD

4.1. Outre les dispositions de la politique de rémunération du groupe Amundi, les entités d'Amundi soumises à l'IFD doivent respecter un ratio de 200 % entre la composante variable et la composante fixe de la rémunération totale attribuée à leur personnel ; ce ratio peut être augmenté jusqu'à 300 % dans les entités locales, en conformité avec les dispositions des régulateurs locaux et après validation des fonctions de risque et de conformité.

ANNEXE III : GLOSSAIRE

FIA	Fonds d'investissement alternatif
AIFM	Gestionnaire de fonds d'investissement alternatifs
AIFMD	Directive 2011/61/UE relative aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs
CSSF	Commission de surveillance du secteur financier, Luxembourg
AEMF	Autorité européenne des marchés financiers
ESG	ESG est l'acronyme pour Environnemental, Social et de Gouvernance, et fait référence aux trois facteurs clés qui déterminent la durabilité et l'impact éthique d'un investissement dans une activité ou une entreprise. Amundi a décidé dans son plan ESG Ambition 2025 de renforcer son offre en matière de produits d'épargne ESG au service de la durabilité pour consolider son engagement envers les sociétés en portefeuille et de fixer des objectifs en interne conformément à ses ambitions ESG.
OPCVM	Organismes de placement collectif en valeurs mobilières

MENTIONS LÉGALES

Sauf indication contraire, toutes les informations et opinions exprimées dans le présent document sont celles de Fund Channel, à la date des présentes. Fund Channel décline toute responsabilité quant aux conséquences de leur utilisation. La remise de ce document n'implique en aucun cas que les affaires de Fund Channel ne subiront aucun changement après la date du présent document. En fournissant ce document, Fund Channel se réserve le droit de le modifier ou de le remplacer à tout moment et ne s'engage pas à mettre à jour les informations contenues dans le document ou à corriger les inexactitudes qui pourraient apparaître. Ce document est distribué gratuitement et ne peut être vendu. La reproduction, la modification, la distribution, la transmission ou la republication sont strictement interdites sans l'autorisation écrite préalable de Fund Channel S.A. Fund Channel S.A. est un professionnel du secteur financier et est réglementé par la C.S.S.F. (Commission de surveillance du secteur financier – Autorité luxembourgeoise de surveillance financière). Fund Channel (Suisse) S.A. est une filiale détenue à 100 % par Fund Channel SA. Fund Channel SA (succursale de Singapour) est une succursale de Fund Channel SA et est enregistrée auprès de l'A.C.R.A (Accounting and Corporate Regulatory Authority). Fund Channel SA Italy Representative Office est le bureau de représentation de Fund Channel SA et est enregistrée auprès de la Chambre de commerce de Milan (Camera du Commercio di Milano Monza Brianza Lodi).