

# POLITIQUE DE REMUNERATION

LA FRANÇAISE  
AM FINANCE  
SERVICES



LA FRANÇAISE  
INVESTING TOGETHER

## Table des matières

<b>Préambule</b> .....	4
<b>1 Définitions</b> .....	4
<b>2 Objectifs de la Politique de Rémunération</b> .....	4
<b>3 Gouvernance des rémunérations</b> .....	5
3.1 Rôle de la Direction Générale .....	6
3.2 Rôle du Conseil de Surveillance du Groupe La Française .....	6
3.3 Le Comité des rémunérations Groupe et le Comité Entités .....	6
3.3.1 Le Comité des rémunérations Groupe .....	6
3.3.2 Le Comité Entités.....	6
3.4 Les fonctions de contrôle.....	7
3.4.1 La direction des ressources humaines .....	7
3.4.2 La Direction de la conformité et du contrôle permanent .....	7
3.4.3 Le Contrôle périodique.....	7
<b>4 Principes généraux de rémunération applicables à l'ensemble des collaborateurs de La Française AM Finance Services</b> .....	7
4.1 Détermination de l'enveloppe globale des rémunérations ou bonus pool.....	7
4.2 Composition de la rémunération des collaborateurs .....	8
4.3 Principes applicables à la part fixe de la rémunération.....	8
4.4 Principes applicables à la part variable de la rémunération.....	8
<b>5 Principes particuliers de rémunération applicables à la rémunération variable de certaines fonctions ou catégories de collaborateurs</b> .....	9
5.1 Principe de proportionnalité.....	9
5.2 Processus d'identification du Personnel Identifié .....	10
5.3 Modalités de paiement et de détermination de la part variable du Personnel Identifié.....	10
5.4. Le cas des fonctions de contrôle.....	11
5.5. Mécanisme d'ajustement des risques ex-post .....	11
<b>6 Indemnités de départ / rémunérations de remplacement / rémunérations variables garanties</b> ..	12
<b>7 Cas des prestataires de services</b> .....	13
Dans le cadre de leurs activités, la Société est amenée à faire appel à des prestataires de services eux-mêmes soumis à MiFID 2 (délégation de gestion, distribution, etc.).....	13
<b>8 Interdiction de couverture à titre personnel</b> .....	13

<b>9 Publicité de la Politique de Rémunération .....</b>	<b>13</b>
9.1 Publicité interne.....	13
9.2 Publicité externe.....	13
<b>ANNEXE I - Liste des textes et documents sur lesquels se fondent notamment la Politique de Rémunération.....</b>	<b>14</b>
<b>ANNEXE I bis – Catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de l'établissement .....</b>	<b>15</b>
<b>ANNEXE II – Critères d'évaluation risques et conformité (approche qualitative et quantitative) ....</b>	<b>16</b>
<b>ANNEXE III - Liste du Personnel Identifie.....</b>	<b>17</b>
<b>ANNEXE IV : Comportements pouvant donner lieu à un malus ou à une restitution.....</b>	<b>18</b>

## Préambule :

La présente Politique de Rémunération (la « **Politique** » ou la « **Politique de Rémunération** ») vise à encadrer l'application des principes relatifs à la rémunération des membres du personnel de La Française AM Finance Services (également dénommée ci-après la « **Société** »).

La Française AM Finance Services, société anonyme par action simplifiée, est agréée auprès de l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution (l'« **ACPR** ») en qualité d'entreprise d'investissement et exerce ainsi ses activités sous la supervision de cette autorité de régulation.

La Politique a été validée par le Comité de rémunérations du Groupe La Française (ci-après le « **Groupe** »), par le Comité Entités ainsi que par le Conseil de Surveillance du Groupe.

Le Groupe veille au respect d'une politique de rémunération, source de valorisation et de motivation pour ses équipes et s'assure qu'à niveau de poste et de responsabilité équivalent, les rémunérations soient attribuées avec équité. Le respect de l'équité intervient tant lors des recrutements qu'au cours de la vie du contrat de travail et concerne plus particulièrement l'égalité salariale entre hommes et femmes.

Ainsi une convergence entre pratiques de rémunération s'est progressivement mise en place au sein du Groupe, en fonction des pratiques du marché et dans un contexte d'encadrement réglementaire des politiques de rémunération. Il a également été tenu compte du principe de proportionnalité lorsque la situation le permettait.

Conformément à la loi 2016-1691 du 9/12/2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, aucune personne ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire en matière de rémunération pour avoir signalé des actes répréhensibles.

La Politique se substitue aux précédentes politiques et pratiques de rémunération de la Société en tenant compte des lois, règlements et réglementations applicables.

## 1 Définitions

« **Conseil de Surveillance** » : désigne le Conseil de Surveillance du Groupe

« **Direction Générale** » : désigne la Direction Générale du Groupe.

« **Comité des rémunérations** » : désigne le Comité de rémunérations du Groupe.

« **Comité Entités** » : désigne le comité des rémunérations de l'ensemble des personnels du Groupe La Française, entité par entité.

## 2 Objectifs de la Politique de Rémunération

Conformément à la directive 2013/36/UE du 26 juin 2013 concernant la surveillance prudentielle des établissements de crédit et des entreprises d'investissement, conformément à la directive 2019/36/UE modifiant la directive 2013/36/UE et conformément à la liste des textes et documents en Annexes I et I bis, La Française AM Finance Services s'engage à mettre en place et maintenir, pour les catégories

de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur son profil de risque, des politiques et des pratiques de rémunération compatibles avec une gestion efficace et saine des risques.

La Française AM Finance Services veille par ailleurs à ce que la Politique et sa mise en œuvre soient conformes à sa stratégie économique, ses objectifs, ses valeurs et ses intérêts à long terme ainsi que ceux de ses clients actuels et potentiels. L'intégration des risques de durabilité dans la politique et les pratiques de rémunération est détaillée en annexe V.

Dans ce cadre, la Politique de Rémunération repose sur et met en place les principes suivants :

**L'équité** : La Française AM Finance Services veille au respect d'une Politique de Rémunération, source de valorisation et de motivation pour ses équipes et s'assure qu'à niveau de poste et de responsabilité équivalent, les rémunérations soient attribuées avec équité. Le respect de l'équité intervient tant lors des recrutements qu'au cours de la vie du contrat de travail et concerne plus particulièrement l'égalité salariale entre hommes et femmes.

**L'alignement des intérêts** : la Politique contribue activement à l'attraction de nouveaux talents, à la fidélisation et à la motivation des collaborateurs, ainsi qu'à la performance de La Française AM Finance Services sur le long terme, dans l'intérêt de ses clients, de ses actionnaires et de ses collaborateurs.

**La valorisation de la performance associée à une maîtrise du risque, dans le respect des réglementations applicables** : le montant total des rémunérations ne doit pas entraver la capacité de La Française AM Finance Services à renforcer le niveau de ses fonds propres. L'enveloppe de rémunération variable affectée aux collaborateurs concernés doit être cohérente non seulement avec les objectifs individuels qui lui sont assignés, mais également avec les objectifs du département auquel ils appartiennent.

La Française AM Finance Services attache une importance particulière au lien entre le processus annuel d'appréciation individuelle des compétences et des performances qualitatives et quantitatives et l'évolution des rémunérations, qui ne peuvent être dissociés. La Française AM Finance Services s'engage notamment à promouvoir la performance de manière constante en prenant en considération lors de la détermination de la rémunération, les risques, ainsi que la réalisation d'objectifs de performance individuels et collectifs ambitieux, n'encourageant pas de comportements inappropriés, et visant au respect des valeurs de la Société.

La Française AM Finance Services a ainsi fait de la philosophie d'alignement entre ses résultats et les rémunérations l'une de ses priorités. L'absence de résultat ou des résultats insatisfaisants peuvent entraîner la diminution ou l'absence de versement de la rémunération variable.

La Française AM Finance Services tient à soumettre le système de rémunération à une gouvernance d'entreprise établie ainsi qu'à une stricte conformité avec les procédures, règlements internes, législation sociale et législation du secteur financier.

Dans ce contexte, la Politique a été élaborée en tenant compte notamment des principaux textes figurants en Annexe I.

### **3 Gouvernance des rémunérations**

La gouvernance mise en place en matière de rémunération permet d'assurer l'indépendance et l'objectivité des décisions prises en cette matière. La Politique de Rémunération est en outre soumise

aux exigences organisationnelles et opérationnelles générales de La Française AM Finance Services. Elle tient notamment compte de la nature, la portée et la complexité de ses activités.

### **3.1 Rôle de la Direction Générale**

La Politique est réexaminée régulièrement par la Direction Générale du Groupe La Française à l'occasion de changements stratégiques et/ou organisationnels et à minima une fois par an.

La Direction Générale est également responsable de la mise en œuvre de la Politique. Cette mise en œuvre de la Politique fait l'objet, au moins une fois par an, d'une évaluation interne, centrale et indépendante.

### **3.2 Rôle du Conseil de Surveillance du Groupe La Française**

Le Conseil de Surveillance du Groupe est en charge de superviser et d'adopter la mise en œuvre de la Politique. Dans l'exercice de ses fonctions, il est assisté par le Comité des rémunérations Groupe et par le Comité Entités qui lui transmettent chaque année un rapport sur les rémunérations, ainsi que par les fonctions de contrôle et la direction des ressources humaines.

### **3.3 Le Comité des rémunérations Groupe et le Comité Entités**

#### **3.3.1 Le Comité des rémunérations Groupe**

Le Comité des rémunérations Groupe a pour mission de déterminer et mettre en œuvre les actions nécessaires au respect, par le Groupe La Française, des obligations réglementaires en matière de rémunération. Il reporte les conclusions de ses travaux à la Direction Générale et au Conseil de Surveillance.

Il a pour principal objectif d'encadrer les principes de rémunération du Groupe La Française en ce qui concerne les enveloppes globales des différents bonus pools. Il détermine les rémunérations des membres du directoire du Groupe La Française, des responsables des lignes métiers du Groupe La Française ainsi que celles des responsables des fonctions de contrôle, c'est-à-dire le responsable de la Direction du contrôle Interne et de la Conformité, de la Direction des Risques et du Reporting, de la Direction des risques immobiliers et du non-côté, du pilotage des risques et risques opérationnels.

Le Comité des rémunérations Groupe a aussi pour mission de veiller à ce que le Comité Entités (tel que détaillé ci-après) respecte bien les réglementations afférentes aux différents métiers du Groupe.

#### **3.3.2 Le Comité Entités**

Le Comité Entités a pour objet l'examen des rémunérations de l'ensemble des personnels du Groupe La Française, entité par entité, dans le respect des enveloppes définies par le Comité des rémunérations Groupe. Il détermine entre autres la rémunération du RCSI.

Il a pour mission de veiller à ce que les modalités d'attribution des rémunérations variables respectent les principes fixés par les politiques de rémunération dans le cadre des réglementations afférentes aux

différents métiers des entités. Il s'assure notamment que les enveloppes globales des différents bonus pools décidées par le Comité des rémunérations Groupe sont bien respectées.

La composition et le fonctionnement des deux comités sont détaillés dans deux règlements intérieurs distincts.

### **3.4 Les fonctions de contrôle**

Le Comité des rémunérations Groupe et le Comité Entités s'appuient sur les travaux réalisés par les équipes et fonctions de contrôle compétentes.

#### **3.4.1 La direction des ressources humaines**

La direction des ressources humaines du Groupe La Française participe à l'élaboration et la revue régulière de la Politique de Rémunération et apporte sa contribution de la manière suivante :

- Elle procède à la veille de la compétitivité de la Politique de Rémunération sur les différents marchés de l'emploi sur lesquels le Groupe est présent ;
- Elle pilote le processus de définition annuelle des rémunérations individuelles et le processus d'évaluation ;
- Elle analyse les rémunérations au regard de l'atteinte des objectifs quantitatifs et qualitatifs.

#### **3.4.2 La Direction de la conformité et du contrôle permanent**

La Direction de la conformité et du contrôle permanent a essentiellement pour mission (i) de participer au processus d'identification des preneurs de risques et de (ii) vérifier la conformité de la Politique de Rémunération, notamment sur les aspects ayant trait à la prévention de conflits d'intérêts.

#### **3.4.3 Le Contrôle périodique**

La mise en œuvre de la Politique de Rémunération fait l'objet, au moins une fois par an, d'une évaluation indépendante, réalisée soit par la fonction de contrôle périodique du Crédit Mutuel Alliance Fédérale, soit par un tiers externe spécialisé dans le domaine.

## **4 Principes généraux de rémunération applicables à l'ensemble des collaborateurs de La Française AM Finance Services**

### **4.1 Détermination de l'enveloppe globale des rémunérations ou bonus pool**

A l'exception de New Alpha Asset Management, les Entités du Groupe ont fait le choix d'une enveloppe globale de rémunération variable, appelée « bonus pool », agréant la performance annuelle à la fois de chacune d'entre elles et de la ligne métier du Groupe à laquelle elles appartiennent. Le calcul de ce « bonus pool » est fonction du RBE consolidé du Groupe.

L'enveloppe de ce « bonus pool » est répartie de façon discrétionnaire au sein de chaque métier en fonction des objectifs collectifs fixés. L'enveloppe de « bonus pool » est ensuite répartie au niveau de chacun des collaborateurs en fonction de la réalisation des objectifs fixés.

La part variable revenant au collaborateur concerné sera déterminée sur la base de critères à la fois quantitatifs et qualitatifs (Voir Annexe II).

L'attribution d'une part variable de rémunération garantie est exceptionnelle et s'applique dans le cadre du recrutement d'un nouveau collaborateur et est limitée à la première année.

#### **4.2 Composition de la rémunération des collaborateurs**

La Politique est déterminée afin d'éviter les situations de conflit d'intérêts et de prévenir, par les modalités mises en place, les prises de risques inconsidérées. Il n'existe pas de lien direct entre la rémunération des personnels des Sociétés de Gestion exerçant principalement une activité particulière et la rémunération des collaborateurs de LFFS exerçant principalement une autre activité, ou les revenus générés par ces autres personnes, lorsqu'un conflit d'intérêts est susceptible de se produire en relation avec ces activités.

La rémunération des collaborateurs de La Française AM Finance Services est composée d'une part fixe et d'une part variable. D'une manière générale, un équilibre approprié est établi entre les parts fixe et variable de la rémunération globale du collaborateur, quand ce dernier bénéficie d'une rémunération variable. En toute hypothèse, la part fixe représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale pour qu'une politique pleinement souple puisse être exercée en matière de part variable, notamment en préservant la possibilité de réduire la part variable.

#### **4.3 Principes applicables à la part fixe de la rémunération**

La part fixe de la rémunération d'un collaborateur tient compte de son poste et de son périmètre de responsabilités, dans le respect des règles du droit du travail relatives à l'égalité de traitement des salariés. Elle a également vocation à refléter le niveau d'expérience du collaborateur, le degré d'expertise du collaborateur, l'engagement du collaborateur, les connaissances propres du collaborateur.

La part fixe de la rémunération est composée des éléments suivants, tenant compte, le cas échéant, des accords collectifs applicables : un salaire mensuel fixe versé en numéraire, tout salaire fixe complémentaire ou prime venant compenser un éloignement à l'étranger et, le cas échéant, tout avantage en nature (véhicules de fonction, régimes de retraite, etc.) qui n'est ni discrétionnaire ni lié à la performance.

La part fixe de la rémunération fait l'objet d'un réexamen annuel mais n'est pas nécessairement modifiée à cette occasion. L'augmentation de la rémunération fixe, ainsi que les décisions relatives à la promotion des collaborateurs, devra prendre en compte la performance en matière de risque et de conformité.

#### **4.4 Principes applicables à la part variable de la rémunération**

La part variable de la rémunération totale ne peut excéder le montant de la part fixe de cette rémunération. Sur décision de l'assemblée générale compétente de l'entreprise d'investissement, elle peut être portée au double du montant de la rémunération fixe.

La part variable de la rémunération a pour objet de favoriser l'implication et la fidélité du collaborateur en reconnaissant ses performances quantitatives et qualitatives, en termes notamment de comportement au regard de la conformité et des risques.

Les critères, quantitatifs (financiers) et qualitatifs (non-financiers), sont évalués de manière pluriannuelle, à la fois au niveau de l'entité, du département concerné et du collaborateur.

Les critères quantitatifs couvrent une période suffisamment longue pour permettre d'appréhender correctement les risques liés à l'activité du collaborateur.



Les critères qualitatifs sont par exemple le degré de satisfaction des clients ou le strict respect par le collaborateur des règles internes. Ils traduisent également l'implication des collaborateurs dans le développement et le déploiement du dispositif de lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme.

Les critères quantitatifs et qualitatifs sont pondérés de manière à fournir des incitations adéquates au collaborateur sur le long-terme. Dans cette optique, un objectif de gestion des risques et de conformité commun à tous les collaborateurs fait l'objet d'une évaluation séparée pour chaque collaborateur (**voir Annexe II**).

Ainsi, la volonté de consolider la culture « Conformité et Risques » dans l'exercice de la fonction de chaque collaborateur se traduit par la mise en place d'un dispositif de développement et de validation des connaissances et du respect des règles et procédures internes de conformité et de maîtrise des risques avec un suivi des éventuels manquements.

Ce dispositif s'articule autour : du développement des connaissances des règles et procédures en matière de conformité, contrôle des risques financiers, contrôles permanents et risques opérationnels ainsi que celles de la sécurité des systèmes d'informations, au travers notamment :

- D'un plan de formations obligatoires proposées par les différentes fonctions de contrôle ;
- D'un suivi du taux d'assiduité des collaborateurs à ces formations ;
- De la validation des connaissances en matière de compliance et maîtrise des risques, à travers notamment des quizz post formation et/ou d'un examen annuel piloté par la conformité ;
- D'un suivi des éventuels manquements relatifs au respect par les collaborateurs des dispositions légales et réglementaires de conformité, des règles, procédures et modes opératoires édictés par la conformité et le contrôle permanent

## **5 Principes particuliers de rémunération applicables à la rémunération variable de certaines fonctions ou catégories de collaborateurs**

### **5.1 Principe de proportionnalité**

En tant qu'entreprise d'investissement de classe 2 mentionnée au 2° de l'article L. 531-4 du code monétaire et financier, LFFS est soumise aux articles L. 533-30 à L. 533-30-17 du CMF en matière de rémunération.

Toutefois, LFFS peut s'abstenir d'appliquer les dispositions relatives au report et à la diversification de la rémunération variable (articles L. 533-30-11, L. 533-30-12 et L. 533-30-14 du CMF) dans la mesure où les conditions suivantes sont remplies :

- la valeur des actifs au bilan et hors bilan est, en moyenne, inférieure ou égale à 300 millions d'euros sur la période de quatre ans qui précède immédiatement l'exercice financier ;
- LFFS n'est pas, en France, l'une des trois entreprises d'investissement les plus importantes en termes de valeur totale des actifs ;
- LFFS n'est pas soumise à des obligations ou est soumise à des obligations simplifiées en ce qui concerne la planification des mesures de redressement et de résolution conformément à l'article L. 613-35 du CMF ;
- la taille du portefeuille de négociation au bilan et hors bilan de LFFS est inférieure ou égale à 150 millions d'euros ;
- le volume des activités sur dérivés au bilan et hors bilan de LFFS est inférieur ou égal à 100 millions d'euros ; et

- LFFS fait partie d'un groupe dont l'entreprise-mère dispose d'un comité des risques et d'un comité des rémunérations.

### 5.2 Processus d'identification du Personnel Identifié

LFFS a toutefois institué des règles spécifiques applicables à la part variable de la rémunération de certaines fonctions et certains collaborateurs dont l'activité est susceptible d'avoir une incidence sur le profil de risques de LFFS. Le processus d'identification ainsi que les justifications des décisions d'inclusion / suppression de collaborateurs de ces listes sont dûment documentés.

Ainsi, les membres du Conseil de Surveillance et du Directoire de La Française AM Finance Services se voient appliquer les modalités de paiement et de détermination de la part variable applicables au Personnel Identifié précisées au paragraphe 5.2 (ci-après dénommés « **Personnel Identifié** » ou « **Preneurs de Risques** »). (Annexe I bis)

La liste du Personnel Identifié est revue annuellement ainsi qu'au moment du recrutement de tout nouveau collaborateur.

La liste du Personnel Identifié est annexée à la Politique de Rémunération.

### 5.3 Modalités de paiement et de détermination de la part variable du Personnel Identifié

Pour les membres du Personnel Identifié, et sous réserve des exigences du droit du travail ou de l'application du principe de proportionnalité, le dispositif applicable à la part variable de rémunération est le suivant :

#### a. Part variable attribuée inférieure au seuil fixé par le Comité des Rémunérations

Les rémunérations variables d'au maximum 50 KEUR attribuables au titre de de l'exercice écoulé N, seront intégralement payées en numéraire fin mars N+1.

Les rémunérations variables qui dépassent le seuil de 50 KEUR font l'objet des mesures décrites ci-après.

Ces conditions sont applicables à partir du 1er euro.

#### b. Part variable attribuée supérieure au seuil fixé par le Comité des Rémunérations au titre de l'exercice N :

Pour toute rémunération variable excédant 50 KEUR , la première tranche de 60% sera payée en numéraire fin mars N+1. La tranche de 40% restante (Tranche Reportée) fera l'objet d'une acquisition progressive et échelonnée sur 4 périodes de 1 an chacune, selon les modalités suivantes :

- **Première période d'acquisition commençant le 1er avril de l'année N+1 et se terminant au 31 mars de l'année N+2** : le montant brut de la rémunération variable au titre de l'exercice N, acquis au terme de cette période<sup>1</sup> correspond au 1/4 de la Tranche Reportée.

- **Deuxième période d'acquisition commençant 1er avril de l'année N+2 et se terminant au 31 mars de l'année N+3** : le montant brut de la rémunération variable au titre de l'exercice N, acquis au terme de cette période<sup>1</sup> correspond au 1/4 de la Tranche Reportée.

- **Troisième période d'acquisition commençant le 1er avril de l'année N+3 et se terminant au 31 mars de l'année N+4** : le montant brut de la rémunération variable au titre de l'exercice N, acquis au terme de cette période<sup>1</sup> correspond au 1/4 de la Tranche Reportée.

- **Quatrième période d'acquisition commençant le 1er avril de l'année N+4 et se terminant au 31 mars de l'année N+5** : le montant brut de la rémunération variable au titre de l'exercice N, acquis au terme de cette période<sup>1</sup> correspond au 1/4 de la Tranche Reportée.

La rémunération variable rémunère la performance de l'année du collaborateur mais elle est aussi un élément de fidélisation des salariés contribuant à la performance du Groupe la Française sur le long terme ;

---

*Sous réserve de (i) la présence du personnel identifié concerné dans les effectifs de la Société ou du groupe à cette date et (ii) de la non-application d'une mesure d'ajustement au risque a posteriori conformément aux principes décrits dans la section 5.4*

#### **5.4. Le cas des fonctions de contrôle**

La rémunération variable des responsables des fonctions de contrôle est directement déterminée par le Comité des rémunérations Groupe. La part fixe de la rémunération est privilégiée s'agissant des fonctions de contrôle. En ce qui concerne la détermination de la part variable de leur rémunération, l'évaluation des performances est effectuée en toute indépendance. Plus précisément, afin d'éviter les conflits d'intérêts, l'évaluation des performances des fonctions de contrôle s'appuie essentiellement sur des critères non financiers.

En tant que telle, la performance est analysée sur la base d'objectifs principalement qualitatifs et spécifiques à la fonction exercée. En règle générale, à moins d'une réduction de la rémunération variable due à des mauvais résultats de La Française AM Finance Services, la rémunération variable des fonctions de contrôle est indépendante des résultats économiques de la société.

#### **5.5. Mécanisme d'ajustement des risques ex-post**

L'acquisition ou le versement de la part différée de la rémunération variable n'est jamais garanti. Il est en outre subordonné au respect des conditions applicables durant toute la période de report.

L'acquisition ou le versement de la partie différée de la rémunération variable quelle qu'en soit la forme, est subordonné au respect de conditions qui sont fonction de critères liés, au respect du cadre de maîtrise des risques et de la conformité, de l'activité de l'unité opérationnelle et, le cas échéant, de critères individuels ainsi qu'à une condition de présence. Ces conditions sont fixées annuellement par le Comité des rémunérations et précisées de manière explicite aux collaborateurs considérés lors de l'attribution de cette rémunération.

Par ailleurs, certains comportements peuvent donner lieu à l'application de mécanisme de malus ou de restitution.

- Dispositif de malus

Le malus n'est applicable qu'aux collaborateurs concernés (Personnel Identifié). Peut notamment justifier l'application d'un malus, tout comportement jugé inacceptable et/ou pouvant exposer La Française AM Finance Services à un risque anormal et significatif y compris en matière de durabilité. Cette appréciation est mise en œuvre sur la base de critères quantitatifs / qualitatifs applicables de manière adaptée aux fonctions exercées par le Personnel Identifié et clairement communiqués au Personnel Identifié. Les différents comportements donnant lieu à un éventuel malus font l'objet d'un recensement et d'un suivi par les fonctions de contrôles, avec l'assistance de la direction des ressources humaines (voir Annexe IV).

- Dispositif de restitution

Dans certaines circonstances particulièrement graves déterminées par le Comité des rémunérations et conformément à la législation et la réglementation applicables, et notamment aux dispositions de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises, dite loi Pacte, un accord contractuel pourra être conclu entre un collaborateur et La Française AM Finance Services par lequel le premier accepte de restituer à la seconde la propriété d'un montant de rémunération. Si cette restitution résulte des risques, elle est une forme d'ajustement des risques ex post.

Par ailleurs, cette pratique n'est applicable qu'en (i) cas de comportement frauduleux et/ou de violation intentionnelle des règles de suivi des risques y compris les risques en matière de durabilité (ii) non détectés avant ou au moment de l'attribution de la part variable de rémunération au titre de l'exercice concerné et (iii) ayant occasionné directement des pertes qui excèdent les seuils de matérialités fixés. Les différents comportements donnant lieu à l'application d'un mécanisme de restitution font l'objet d'un recensement et d'un suivi par les fonctions de contrôles, avec l'assistance de la direction des ressources humaines (voir Annexe IV).

Enfin, dans l'hypothèse où un collaborateur se verrait appliquer un mécanisme de malus ou de restitution, le Comité des Rémunérations se réserve la possibilité d'examiner s'il serait approprié de l'appliquer également à un groupe plus large, notamment aux personnes dont les responsabilités incluent les domaines dans lesquels les événements concernés se sont cristallisés.

## **6 Indemnités de départ / rémunérations de remplacement / rémunérations variables garanties**

Sous réserve des dispositions légales, réglementaires et/ou contractuelles applicables, les paiements liés à la rupture anticipée d'un contrat de travail sont conçus de manière à ne pas récompenser l'échec.

Les paiements discrétionnaires (c'est-à-dire les paiements au-delà des indemnités légales ou conventionnelles dues selon les dispositions impératives du droit du travail), liés à la résiliation anticipée d'un contrat de travail ou d'un mandat, ne seront en aucun cas fixés contractuellement à l'avance (exemple : interdiction des parachutes dorés). Ils sont déterminés au moment du départ du salarié, en tenant compte des performances du bénéficiaire, appréciées au regard des performances collectives de son activité d'appartenance et de celles de l'ensemble de la Société.

En cas d'octroi d'une rémunération variable garantie ou de remplacement dans le cadre d'un recrutement d'un nouveau collaborateur, celle-ci sera accordée à titre exceptionnel et sera limitée à la première année d'emploi. Les termes et conditions d'une éventuelle rémunération de remplacement au-delà d'un certain montant et/ou d'un certain niveau de séniorité du collaborateur devront être similaires à la rémunération abandonnée par le nouveau collaborateur.

## **7 Cas des prestataires de services**

Dans le cadre de son activité, la Société est amenée à faire appel à des prestataires de services eux-mêmes soumis à MiFID 2 (délégation de gestion, distribution, etc.).

Dans ce contexte, la Société s'assure, que la politique de rémunération des prestataires externes avec lesquels elle serait amenée à travailler dans le cadre de la fourniture de services d'investissement, respecte les principes applicables en matière de politique et pratiques de rémunération issues de MiFID 2.

## **8 Interdiction de couverture à titre personnel**

Les collaborateurs s'engagent à ne pas utiliser de stratégie de couverture personnelle ou d'assurances liées à la rémunération ou à la responsabilité afin de contrecarrer l'incidence de l'alignement sur le risque incorporé dans les conventions de rémunération.

## **9 Publicité de la Politique de Rémunération**

### **9.1 Publicité interne**

La Politique de Rémunération est mise à la disposition des collaborateurs sur le réseau Intranet de La Française AM Finance Services. Les collaborateurs sont également informés de la politique et de toute modification pertinente les concernant par leur hiérarchie, à l'occasion des entretiens d'évaluation annuels.

### **9.2 Publicité externe**

Les principes généraux de la Politique de Rémunération sont librement accessibles, à la demande de toute personne qui souhaiterait en avoir légitimement connaissance.

\*\*\*\*

## ANNEXE I - Liste des textes et documents sur lesquels se fondent notamment la Politique de Rémunération

- La directive 2013/36/UE du 26 juin 2013 concernant l'accès à l'activité des établissements de crédit et la surveillance prudentielle des établissements de crédit et des entreprises d'investissement, transposée dans le Code monétaire et financier par l'ordonnance 2014-158 (la « **Directive CRD IV** ») ;
- La directive 2019/36/UE 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 (la « Directive CRD V »)
- Le règlement délégué 604/2014 du 4 mars 2014 de la Commission européenne 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 Délégué** ») ;
- Les orientations GL/2015/22 de l'Autorité bancaire européenne du 21 décembre 2015 intitulées « *Guidelines on Sound Remuneration Policies* » ;
- La notice de l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution en date du 30 décembre 2016 relative à la conformité aux orientations GL/2015/22 de l'Autorité bancaire européenne ;
- L'opinion 2015/25 de l'Autorité bancaire européenne du 21 décembre 2015 portant sur l'application du principe de proportionnalité prévu par la Directive CRD IV ;
- L'arrêté du 3 novembre 2014 relatif au contrôle interne des entreprises du secteur de la banque, des services de paiement et des services d'investissement soumises au contrôle de l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution.
- Règlement (UE) 2019/2088 du 27 novembre 2019 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers
- La Directive 2014/65/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 concernant les marchés d'instruments financiers et modifiant la directive 2002/92/CE et la directive 2011/61/UE (refonte) Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE ;
- Le Règlement délégué 2017/565 de la Commission du 25 avril 2016 complétant la directive 2014/65/UE du Parlement européen et du Conseil en ce qui concerne les exigences organisationnelles et les conditions d'exercice applicables aux entreprises d'investissement et la définition de certains termes aux fins de ladite directive ;
- Orientations concernant certains aspects relatifs aux exigences de rémunération de la directive MiFID II (ESMA35-43-3565)

**ANNEXE I bis – Catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de l'établissement**

Les catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de l'établissement comprennent au moins :

- a) tous les membres de l'organe de direction et la direction générale :
- b) les membres du personnel ayant des responsabilités dirigeantes sur les fonctions de contrôle de l'établissement ou sur les unités opérationnelles importantes;
- c) les membres du personnel ayant eu droit à une rémunération significative au cours de l'exercice précédent, à condition que les conditions suivantes soient réunies ;
  - i) la rémunération du membre du personnel en question est supérieure ou égale à 500 000 EUR et supérieure ou égale à la rémunération moyenne accordée aux membres de l'organe de direction et de la direction générale de l'établissement visés au point a);
  - ii) le membre du personnel en question exerce les activités professionnelles dans une unité opérationnelle importante et lesdites activités sont de nature à avoir une incidence significative sur le profil de risque de l'unité opérationnelle en question.»

**ANNEXE II – Critères d'évaluation risques et conformité (approche qualitative et quantitative)**

<b>Population</b>	<b>Critères quantitatifs</b>	<b>critères qualitatifs</b>
<b>Membres du Directoire et Conseil de Surveillance</b>	Critères économiques : Progression de la collecte nette Progression du résultat net du Groupe	<ul style="list-style-type: none"><li>• Critères managériaux :<ul style="list-style-type: none"><li>- Contribuer à la montée en puissance des collaborateurs clés</li><li>- contribuer à la visibilité des collaborateurs clés du Groupe</li></ul></li><li>• Favoriser le développement de l'offre ESG/impact</li></ul>



### **ANNEXE III - Liste du Personnel Identifié**

- Les membres du Directoire et du Conseil de Surveillance de La Française AM Finance Services

**ANNEXE IV : Comportements pouvant donner lieu à un malus ou à une restitution**

Nature du comportement	Degré de gravité du comportement	Fréquence du comportement	Impact sur la rémunération	
			Malus	Restitution
Fausse déclaration	Fausse déclaration entraînant soit un retraitement significatif des résultats financiers de la société soit un risque réputationnel	1 fois	OUI	OUI
Faute professionnelle (misconduct)	L'employé s'est comporté d'une manière préjudiciable à l'entreprise qui entraîne un impact financier important ou atteint la réputation de l'entreprise.	Une fois	OUI	OUI
	L'employé est congédié pour un motif sérieux	Une fois	OUI	NON
Erreur technique grave	La rémunération était fondée sur des mesures de performance erronées	1 fois	OUI	NON
Non détection de risques	L'employé, de façon inappropriée ou par négligence grave, n'a pas identifié, comme on peut raisonnablement s'y attendre, compte tenu de ses fonctions, des risques majeurs y compris en matière de durabilité.	1 fois	OUI	NON

Ces mécanismes d'ajustement ex post s'appliquent aux personnes concernées ayant directement commis une faute.

La Direction Générale du Groupe La Française examinera au cas par cas s'il est approprié de les appliquer également à d'autres collaborateurs dont les responsabilités incluent les domaines dans lesquels les comportements décrits ci-dessus se sont produits.

Le Comité des Rémunérations valide les éventuels malus ou restitution proposés par la Direction Générale du Groupe La Française.

## ANNEXE V

### Intégration des risques en matière de durabilité dans les pratiques de rémunération

#### NOTRE POLITIQUE D'INVESTISSEMENT DURABLE

Le Groupe La Française est convaincu qu'il n'y a pas d'investissement rentable qui ne soit durable. Nous mettons les enjeux environnementaux et sociaux au centre de nos choix d'investissement.

Nous sommes totalement engagés et mobilisés en faveur d'une économie plus durable et nous nous engageons à décliner notre stratégie d'investissement responsable sur l'ensemble de nos différentes classes d'actifs.

Notre stratégie vise ainsi à orienter notre allocation de capital vers la transition énergétique de long terme tout en minimisant notre impact carbone aujourd'hui. Elle aspire également à fournir une solution d'investissement durable et cherche à maximiser les rendements à long terme de nos clients

La politique de rémunération est pleinement alignée avec les pratiques du Groupe La Française en matière d'intégration des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans son activité de gestion pour compte de tiers.

Les pratiques de rémunération détaillées ci-dessous permettent de veiller à une intégration des risques en matière de durabilité au sein de la politique de rémunération du Groupe La Française.

#### INTEGRATION DES RISQUES EN MATIERE DE DURABILITE DANS LA POLITIQUE DE REMUNERATION DU GROUPE LA FRANCAISE

Le Comité des Rémunérations valide chaque année les évolutions de la politique de rémunération des diverses entités du Groupe. Conformément au règlement SFDR sur la publication d'informations en matière de durabilité, le Groupe s'engage à établir, mettre en œuvre et maintenir des politiques, procédures et pratiques de rémunération permettant de promouvoir une gestion saine et efficace des risques, en y incluant les risques de Durabilité.

Les rôles et responsabilités en matière de durabilité ont été définis pour différentes fonctions internes et des objectifs ont été fixés. Au cours de l'entretien annuel d'évaluation, les différents objectifs y compris en matière de durabilité sont évalués et déterminent la rémunération variable attribuée aux collaborateurs selon un processus discrétionnaire.

Les équipes qui font l'objet d'objectifs spécifiques en matière de durabilité sont les suivantes :

**Les Commerciaux** contribuent au développement des encours dans le respect des contraintes des clients en matière de rendement et de risque, y compris les risques de Durabilité.

**Les responsables marketing** prennent en compte des caractéristiques de durabilité dans l'innovation produits.

**Le responsable Investissement Durable** au niveau du Groupe, membre du Comité exécutif assure la cohésion de la démarche entre la ligne définie par le Directoire et sa déclinaison selon les différentes activités et initiatives des entités du Groupe.

Pour les collaborateurs dont la rémunération variable est soumise à un différé, un système de malus ou de restitution peut s'appliquer dès lors que ce collaborateur expose le Groupe ou l'une de ses sociétés à une prise de risque anormale ou excessive, ou dès lors qu'il soumet un ou plusieurs Fonds à un risque significatif non prévu par leur politique de suivi des risques, y compris les risques en matière de durabilité.