

# 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
<b>3.2 Rôle du Conseil de Surveillance</b> .....	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
<b>4.2 Composition de la rémunération des collaborateurs</b> .....	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 Processus d'identification du Personnel Identifié .....	9
5.2 Modalités de paiement et de détermination de la part variable du Personnel Identifié.....	9
5.3. Le cas des fonctions de contrôle.....	10
5.4. Mécanisme d'ajustement des risques ex-post .....	11
<b>6 Indemnités de départ / rémunérations de remplacement / rémunérations variables garanties</b> ..	12
<b>7 Application du principe de proportionnalité</b> .....	12
<b>8 Interdiction de couverture à titre personnel</b> .....	13
<b>9 Publicité de la Politique de Rémunération</b> .....	13
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 – articles 3 et 4 du Règlement Délégué 604/2014 .....</b>	<b>15</b>
<b>ANNEXE II – Critères d'évaluation risques et conformité (approche qualitative et quantitative) ....</b>	<b>18</b>
<b>ANNEXE III - Liste du Personnel Identifie.....</b>	<b>19</b>
<b>ANNEXE V : Comportements pouvant donner lieu à un malus ou à une restitution .....</b>	<b>20</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.

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 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.

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 à la clôture de l'exercice.

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**

Le Conseil de Surveillance 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.

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 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 Nord-Europe, 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. 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**

Conformément aux réglementations en vigueur, La Française AM Finance Services a 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 La Française AM Finance Services. Le processus d'identification ainsi que les justifications des décisions d'inclusion / suppression de collaborateurs de ces listes sont dûment documentés.

### **5.1 Processus d'identification du Personnel Identifié**

La Française AM Finance Services a mis en place un processus détaillé visant à recenser les membres du personnel dont les activités professionnelles ont un impact significatif sur le profil de risque de La Française AM Finance Services (ci-après dénommés « **Personnel Identifié** » ou « **Preneurs de Risques** »). Plus précisément, la liste du Personnel Identifié (**Annexe III**) a été établie en se fondant sur le Règlement Délégué (**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.

### **5.2 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 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 fixé par le Comité de Rémunérations 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 le seuil, la première tranche de 50% sera payée en numéraire fin mars N+1. La tranche de 50% restante (Tranche Reportée) fera l'objet d'une acquisition progressive et échelonnée sur 3 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 1/3 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 1/3 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 1/3 de la Tranche Reportée.

Pour percevoir sa rémunération variable différée, le collaborateur doit être présent et hors préavis au sein du Groupe la Française aux dates de versement. 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 ;

**5.3. 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.

---

<sup>1</sup>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. 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 par la Direction Générale et/ou pouvant exposer La Française AM Finance Services à un risque anormal et significatif.

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 V).

- 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 (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 V).

## **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 Application du principe de proportionnalité**

En application de la directive CRD IV et de l'arrêté du 3 novembre 2014, les principes relatifs aux rémunérations doivent être appliqués de manière proportionnée, en considération de la taille, de l'organisation interne, de la nature et de la complexité des activités de l'entité considérée.

La Française AM Finance Services a fait le choix d'appliquer le principe de proportionnalité à ses pratiques de rémunération en se fondant notamment sur l'article 199 de l'arrêté du 3 novembre 2014. Ce dernier prévoit que les établissements de crédit peuvent prévoir l'aménagement des règles applicables en matière de rémunération contenues au sein des articles L.511-71 à L.511-88 du Code monétaire et financier si les conditions suivantes sont remplies :

- Ils satisfont à des conditions de taille de bilan inférieure à 10 milliards d'euros ;
- Ils ont identifié leurs preneurs de risques ;
- Ils ont mis en place des règles de limitation (plafonnement du ratio rémunération variable/ fixe), d'étalement (le différé) et, le cas échéant, de diversification (instruments) des modalités de paiement de la rémunération variable de ces personnes, dans le respect des intérêts à long terme de l'entreprise ou du groupe et sous réserve de ne pas limiter la capacité de l'entreprise à renforcer ses fonds propres ou ceux du groupe.

La Française AM Finance Services satisfait à ces conditions dès lors que :

- Sa taille de bilan s'élève à moins de 10 milliards d'euros au 01/09/2019 ;
- Elle a procédé à l'identification de ses preneurs de risques;
- Elle s'assure de maintenir applicable les trois grands principes de rémunération émis par la directive CRD IV que sont la rémunération variable différée, diversifiée et limitée, dans le respect de ses intérêts à long terme et en veillant à ne pas limiter sa capacité à renforcer ses fonds propres.

## **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** ») ;
- 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

## ANNEXE I bis – articles 3 et 4 du Règlement Délégué 604/2014

### Article 3 Critères qualitatifs

Un membre du personnel est considéré comme ayant une incidence significative sur le profil de risque d'un établissement y compris le risque de durabilité lorsque l'un des critères qualitatifs suivants est rempli :

- 1) le membre du personnel est un membre de l'organe de direction dans sa fonction exécutive;
- 2) le membre du personnel est un membre de l'organe de direction dans sa fonction de surveillance;
- 3) le membre du personnel est un membre de la direction générale;
- 4) le membre du personnel est responsable des activités de la fonction indépendante de gestion du risque, de la fonction de conformité ou de la fonction d'audit interne à l'égard de l'organe de direction et rend des comptes à celui-ci en ce qui concerne ces activités;
- 5) le membre du personnel a la responsabilité globale de la gestion du risque au sein d'une unité opérationnelle, au sens de l'article 142, paragraphe 1, point 3), du règlement (UE) no 575/2013, à laquelle a été distribué, conformément à l'article 73 de la directive 2013/36/UE, du capital interne représentant au moins 2 % du capital interne de l'établissement (une «unité opérationnelle importante»);
- 6) le membre du personnel dirige une unité opérationnelle importante;
- 7) le membre du personnel exerce des responsabilités managériales dans l'une des fonctions visées au point 4) ou dans une unité opérationnelle importante et fait rapport directement à un membre du personnel recensé en vertu du point 4) ou 5);
- 8) le membre du personnel exerce des responsabilités managériales dans une unité opérationnelle importante et fait rapport directement au membre du personnel qui dirige cette unité;
- 9) le membre du personnel dirige une fonction chargée des affaires juridiques, des finances, y compris la fiscalité et l'établissement du budget, des ressources humaines, de la Politique de Rémunération, des technologies de l'information ou de l'analyse économique;
- 10) le membre du personnel est responsable d'un comité chargé de la gestion d'une catégorie de risque prévue aux articles 79 à 87 de la directive 2013/36/UE autre que le risque de crédit ou le risque de marché ou est membre d'un tel comité;
- 11) en ce qui concerne les expositions au risque de crédit d'un montant nominal par transaction représentant 0,5 % des fonds propres de base de catégorie 1 de l'établissement et s'élevant au moins à 5 millions EUR, le membre du personnel:
  - a) est chargé de formuler des propositions de crédit, ou de structurer des produits de crédit, pouvant aboutir à de telles expositions au risque de crédit; ou
  - b) a le pouvoir de prendre, d'approuver ou d'opposer son veto à une décision concernant de telles expositions au risque de crédit; ou
  - c) est membre d'un comité qui a le pouvoir de prendre les décisions visées au point a) ou b);
- 12) dans le cas d'un établissement pour lequel la dérogation applicable aux portefeuilles de négociation de faible taille prévue à l'article 94 du règlement (UE) no 575/2013 ne s'applique pas, le membre du personnel:

- a) a le pouvoir de prendre, d'approuver ou d'opposer son veto à une décision portant sur des transactions du portefeuille de négociation qui, au total, atteignent l'un des seuils suivants:
    - i) lorsque l'approche standard est utilisée, une exigence de fonds propres pour risques de marché représentant 0,5 % ou plus des fonds propres de base de catégorie 1 de l'établissement; ou
    - ii) lorsqu'une approche fondée sur les modèles internes est approuvée à des fins réglementaires, 5 % ou plus de la limite interne de valeur en risque de l'établissement pour les expositions du portefeuille de négociation à un intervalle de confiance à 99 % (intervalle de confiance unilatéral); ou
  - b) est membre d'un comité qui a le pouvoir de prendre les décisions visées au point a);
- 13) le membre du personnel exerce des responsabilités managériales à l'égard d'un groupe de membres du personnel qui ont individuellement le pouvoir d'engager l'établissement pour des transactions, et l'une des conditions suivantes est remplie:
- a) la somme de ces pouvoirs est égale ou supérieure à un seuil fixé au point 11) a), au point 11) b) ou au point 12) a) i);
  - b) lorsqu'une approche fondée sur les modèles internes est approuvée à des fins réglementaires, ces pouvoirs s'élèvent à 5 % ou plus de la limite interne de valeur en risque de l'établissement pour les expositions du portefeuille de négociation à un intervalle de confiance à 99 % (intervalle de confiance unilatéral). Lorsque l'établissement ne calcule pas la valeur en risque au niveau de ce membre du personnel, les limites de valeur en risque du personnel qui est placé sous l'autorité de ce membre du personnel sont additionnées;
- 14) en ce qui concerne les décisions d'approuver ou d'opposer un veto à l'introduction de nouveaux produits, le membre du personnel:
- a) a le pouvoir de prendre de telles décisions; ou
  - b) est membre d'un comité qui a le pouvoir de prendre de telles décisions;
- 15) le membre du personnel exerce des responsabilités managériales à l'égard d'un membre du personnel qui remplit l'un des critères définis aux points 1) à 14).

#### **Article 4 Critères quantitatifs**

1. Sous réserve des dispositions des paragraphes 2 à 5, un membre du personnel est considéré comme ayant une incidence significative sur le profil de risque d'un établissement lorsque l'un des critères quantitatifs suivants est rempli:
- a) le membre du personnel s'est vu accorder une rémunération totale égale ou supérieure à 500 000 EUR au cours de l'exercice précédent;
  - b) le membre du personnel fait partie des 0,3 % des membres du personnel (nombre arrondi à l'entier supérieur) auxquels la rémunération totale la plus élevée a été accordée au cours de l'exercice précédent;
  - c) le membre du personnel s'est vu accorder, au cours de l'exercice précédent, une rémunération totale égale ou supérieure à la plus faible rémunération totale accordée au cours du même exercice à un membre de la direction générale ou remplit l'un des critères énoncés aux points 1), 3), 5), 6), 8), 11), 12), 13) ou 14) de l'article 3.
2. Un critère énoncé au paragraphe 1 n'est pas considéré comme rempli lorsque l'établissement détermine que les activités professionnelles du membre du personnel n'ont



pas d'incidence significative sur le profil de risque de l'établissement parce que ce membre du personnel, ou la catégorie de personnel à laquelle il appartient:

- a) n'exerce d'activités professionnelles et n'a de pouvoirs que dans une unité opérationnelle qui n'est pas une unité opérationnelle importante; ou
- b) n'a pas, par les activités professionnelles exercées, d'incidence significative sur le profil de risque d'une unité opérationnelle importante.

3. La condition fixée au paragraphe 2, point b), est évaluée sur la base de critères objectifs qui tiennent compte de tous les indicateurs de risque et de performance pertinents utilisés par l'établissement pour détecter, gérer et suivre les risques conformément à l'article 74 de la directive 2013/36/UE et sur la base des tâches et pouvoirs du membre du personnel ou de la catégorie de personnel et de leur incidence relative sur le profil de risque de l'établissement par rapport à l'incidence des activités professionnelles de membres du personnel recensés au moyen des critères énoncés à l'article 3 du présent règlement.

4. Un établissement notifié à l'autorité compétente chargée de sa surveillance prudentielle l'application du paragraphe 2 en ce qui concerne le critère défini au paragraphe 1, point a). Cette notification indique sur quelle base l'établissement s'est fondé pour déterminer que le membre du personnel concerné, ou la catégorie de personnel à laquelle il appartient, remplit l'une des conditions prévues au paragraphe 2; elle contient, le cas échéant, l'évaluation effectuée par l'établissement en application du paragraphe 3.

5. L'application du paragraphe 2 par un établissement pour un membre du personnel auquel une rémunération totale égale ou supérieure à 750 000 EUR a été accordée au cours de l'exercice précédent, ou en ce qui concerne le critère fixé au paragraphe 1, point b), est subordonnée à l'accord préalable de l'autorité compétente responsable de la surveillance prudentielle de cet établissement.

L'autorité compétente ne donne son accord préalable que si l'établissement peut démontrer que l'une des conditions énoncées au paragraphe 2 est remplie, compte tenu, pour ce qui est de la condition énoncée au paragraphe 2, point b), des critères d'évaluation définis au paragraphe 3.

Lorsqu'une rémunération totale égale ou supérieure à 1 000 000 EUR a été accordée au membre du personnel au cours de l'exercice précédent, l'autorité compétente ne donne son accord préalable que dans des circonstances exceptionnelles. Afin de garantir une application uniforme du présent article, l'autorité compétente informe l'Autorité bancaire européenne avant de donner son accord préalable pour un tel membre du personnel.

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

<b>Population</b>	<b>Critères quantitatifs</b>	<b>critères qualitatifs</b>
<b>Population en charge de la commercialisation des produits, responsables d'entités locales</b>	<p>Contribution individuelle à l'augmentation des actifs dans le cadre du respect des objectifs de rendement et de risque du client y compris les risques en matière de durabilité</p> <p>Contribution de l'équipe à l'augmentation des actifs dans le cadre du respect des objectifs de rendement et de risque du client y compris les risques en matière de durabilité</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adhésion au cadre de risque, aux exigences réglementaires et de conformité du Groupe</li> <li>• Identification, escalade et résolution des problèmes rencontrés avec les clients et correcte déclaration dans le CRM.</li> <li>• Identification et remontée de potentiels conflits d'intérêts</li> </ul>
<b>Fonctions de contrôle et risques</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise en œuvre des contrôles tels que validés avec la Direction Générale</li> <li>• Suivi des recommandations</li> <li>• Nombre d'incidents</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacité à identifier et à piloter les risques de l'EI y compris les risques de durabilité avec mise en œuvre des procédures d'escalade ;</li> <li>• Capacité à challenger les fonctions opérationnelles de l'EI en fonction des obligations réglementaires et des procédures de l'EI ;</li> <li>• Qualité des contrôles et des reporting sur ces contrôles ;</li> <li>• Réactivité, et capacité à être force de proposition ;</li> <li>• Contribution au processus de due diligence;</li> <li>• Esprit d'équipe et transparence/partage des bonnes pratiques ;</li> <li>• Capacité à manager son équipe.</li> <li>• Elaboration et mise à jour des cartographies de risques</li> </ul>
<b>Responsables Marketing, Responsable Pôle Innovation Responsable Moniwan et adjoint</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de points de non-conformité détectés lors des contrôles de second niveau effectués</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prise en compte et respect des contraintes réglementaires dans le cadre de l'innovation et de la création de l'offre clients</li> <li>• Prise en compte des caractéristiques de durabilité dans l'innovation produit, dans les informations précontractuelles et dans la documentation commerciale</li> </ul>

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

- Faire figurer les fonctions
- Les membres du Directoire et du Conseil de Surveillance de La Française AM Finance Services
- Responsable de la Conformité pour les Services d'Investissement
- Responsable de la Conformité de la Succursale Luxembourgeoise
- Responsables des ventes par secteur géographique
- Responsables de succursales
- Responsables marketing
- Responsable business unit Moniwan et son adjoint
- Responsable Pôle Innovation

**ANNEXE V : 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

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