

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

Mise à jour décembre 2024



Crédit Mutuel Alliance Fédérale

Table des matières

Préambule	4
1. Définitions	6
2. Objectifs de la politique de rémunération	7
3. Gouvernance des rémunérations	7
3.1. Dispositions générales	7
3.2. Rôle de la Direction Générale	8
3.3. Rôle du Conseil de Surveillance du Groupe La Française	8
3.4. Rôle du Conseil de Surveillance de chaque société du Groupe	8
3.5. Rôle du Comité des Nominations et des Rémunérations	8
3.6. Rôle des fonctions de contrôle et de suivi des risques	9
3.6.1. Composition des fonctions de contrôle et de suivi des risques	9
3.6.2. Rôle des fonctions de contrôle et de suivi des risques	9
3.7. Le rôle de la direction des ressources humaines	9
3.8. Le rôle du contrôle périodique	10
4. Principes relatifs à la détermination et au versement des rémunérations	10
4.1. Principes applicables à l'ensemble du personnel du Groupe La Française	10
4.1.1. Périmètre de la notion de rémunération	10
4.1.2. Principes applicables à la part fixe de rémunération	11
4.1.3. Principes applicables à la part variable de rémunération	11
4.1.4 Modalités d'examen annuel de la rémunération	13
4.2. Principes applicables au Personnel Identifié	14
4.2.1 Dispositif applicable à la part variable de rémunération des membres du Personnel Identifié	14
4.2.2 Cas des fonctions de contrôle	17
4.2.3 Mécanisme d'ajustement des risques ex-post	17
5 Indemnités de départ / rémunérations de remplacement / rémunérations variables garanties	18
6 Cas des prestataires de services	19

7	Modification de la Politique.....	19
8	Non-contournement de la Politique	19
9	Publicité de la Politique	19
	9.1 Publicité interne	19
	9.2 Publicité externe.....	19
	ANNEXE II : Liste des textes et documents sur lesquels se fondent notamment la Politique de Rémunération.....	21
	ANNEXE III : Liste du Personnel Identifié.....	23
A.	Sociétés de gestion à l'exception de LFSAM.....	23
	ANNEXE IV : Critères d'évaluation quantitatifs / qualitatifs des collaborateurs.....	29
	Critères relatifs à LFFS	36
	ANNEXE V : Comportements pouvant donner lieu à un malus ou à une restitution	37

Préambule

Le Groupe La Française (ci-après désigné le « **Groupe La Française ou Le Groupe ou La Française** ») est le pôle de gestion d'actifs multi-expertises de Crédit Mutuel Alliance Fédérale. Le Groupe est actionnaire à 100 % de six sociétés de gestion de portefeuille (ci-après désignées les « **Sociétés de Gestion** ») spécialisées sur des métiers spécifiques et une entreprise d'investissement de classe 2 (ci-après désignée « **l'Entreprise d'Investissement** ») chargée de distribuer leurs produits, avec une organisation transversale forte orientée autour de ses clients.

La présente politique de rémunération (ci-après désignée la « **Politique** ») s'inscrit dans le cadre des principes de rémunération du Groupe Crédit Mutuel Alliance Fédérale et s'applique à l'ensemble des membres du personnel du Groupe La Française et des sociétés le constituant dont le détail se trouve en annexe 1.

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 du Groupe La Française et des sociétés le constituant en tenant compte des lois, règlements et réglementations respectivement applicables aux Sociétés de Gestion et à l'Entreprise d'Investissement :

- Conformément aux dispositions de la directive 2011/61/UE du Parlement européen et du Conseil du 8 juin 2011 sur les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs (ci-après désignée la « **Directive AIFM** »), de la directive 2014/91/UE concernant certains organismes de placement collectif en valeurs mobilières (ci-après désignée la « **Directive UCITS V** »), et du règlement européen 2019/2088 sur la publication d'informations en matière de durabilité, les Sociétés de Gestion s'engagent à établir, mettre en œuvre et maintenir des politiques, procédures et pratiques de rémunération permettant de promouvoir une gestion saine et efficace des risques, ce qui constitue l'un des piliers de la stratégie des Sociétés de Gestion.

Conformément à l'article 27 au Règlement délégué 2017/565 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 (« **MiFID 2** ») et la définition de certains termes aux fins de ladite directive, les Sociétés de Gestion élaborent et mettent en œuvre des politiques et pratiques de rémunération dans le cadre de procédures internes appropriées tenant compte des intérêts de tous les clients de l'entreprise, afin de garantir que les clients sont traités de façon équitable et que leurs intérêts ne sont pas affectés par les pratiques de rémunération adoptées par l'entreprise à court, moyen ou long terme. En outre, la Politique est élaborée de façon à ne pas créer de conflit d'intérêts ou d'incitation susceptible d'amener les personnes concernées à favoriser leurs propres intérêts ou les intérêts de l'entreprise au détriment potentiel d'un quelconque client.

Conformément à la directive 2019/2034 concernant la surveillance prudentielle des entreprises d'investissement et à la liste des textes et documents en Annexes I et I bis, l'Entreprise d'Investissement 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.

Dans ce contexte, la Politique a notamment été élaborée sur la base des documents figurant en annexe II.

1. Définitions

« **Conseil de Surveillance** » : désigne le Conseil de Surveillance du Groupe ou de l'une des sociétés du Groupe, selon les cas.

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

« **Comité Exécutif** » : désigne le comité exécutif du Groupe.

« **Comité des Nominations et des Rémunérations** » : désigne le Comité des Nominations et des Rémunérations du Groupe.

« **Règlement Intérieur** » : désigne le règlement intérieur du Comité des Nominations et des Rémunérations du Groupe et qui décrit, notamment, sa composition et ses modalités de fonctionnement.

« **Personnel Identifié** » :

Pour les Sociétés de Gestion on entend par Personnel Identifié les personnes suivantes, lorsque leurs activités professionnelles ont une incidence substantielle sur les profils de risques des Société de Gestion ou des FIA ou OPCVM qu'ils gèrent :

- Les gérants ;
- Les membres de la Direction Générale ;
- Les preneurs de risques c'est-à-dire les membres du personnel occupant des postes clés ayant une influence notable sur les décisions d'investissement et la gestion des risques
- Les personnes exerçant une fonction de contrôle ;
- Les personnes placées sous l'autorité des Sociétés de Gestion qui, au vu de leur rémunération globale, se situent dans la même tranche de rémunération que les membres de la Direction Générale et des preneurs de risques.

Pour l'Entreprise d'Investissement, on entend par Personnel Identifié les catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de l'établissement c'est à dire :

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.

Ces membres du personnel sont limitativement énumérés à l'Annexe III de la Politique.

2. Objectifs de la politique de rémunération

Le Groupe veille 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 VI.

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

L'équité : La Française veille au respect d'une Politique, 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 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 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 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 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 du Groupe.

La Française 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 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 II.

3. Gouvernance des rémunérations

3.1. Dispositions générales

La Politique tient compte des exigences organisationnelles et opérationnelles générales des sociétés du Groupe, ainsi que de la nature, la portée et la complexité de leurs activités.

La Politique promeut une gestion saine et efficace du risque et n'encourage pas une prise de risque qui serait incompatible avec les profils de risque, le règlement et les documents constitutifs des FIA ou OPCVM gérés par les Sociétés de Gestion.

3.2. Rôle de la Direction Générale

La Politique est réexaminée régulièrement par la Direction Générale à l'occasion de changements stratégiques et/ou organisationnels dans le cadre du développement des sociétés du Groupe et a 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 menée par le Comité des Nominations et des Rémunérations Groupe.

3.3. Rôle du Conseil de Surveillance du Groupe La Française

Le Conseil de Surveillance du Groupe a la 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 Nominations et des Rémunérations Groupe qui lui transmet chaque année un rapport sur les rémunérations, ainsi que par les fonctions de contrôle et la direction des ressources humaines.

3.4. Rôle du Conseil de Surveillance de chaque société du Groupe

Le Conseil de Surveillance de chaque société du Groupe veille à ce que la Politique et sa mise en œuvre soit examinée et approuvée au moins une fois par an.

3.5. Rôle du Comité des Nominations et des Rémunérations

Le comité des Nominations et des Rémunérations de GLF a pour mission de déterminer et de mettre en œuvre les actions nécessaires au respect par la filière de ses obligations réglementaires en la matière. Il rend compte de ses travaux au conseil de surveillance de GLF, qui les soumettra à l'approbation du comité des Nominations et des Rémunérations faitier Crédit Mutuel Alliance Fédérale.

En complément de la supervision du calcul du *bonus pool*, le comité des Nominations et des Rémunérations de GLF propose les rémunérations des membres du directoire du Groupe La Française, des responsables des lignes métiers, ainsi que celles des responsables des fonctions de contrôle (c'est-à-dire le directeur des risques, de la Conformité et du contrôle interne actifs cotés, le directeur des risques, de la Conformité et du contrôle interne actifs non cotés, le directeur du Pilotage des risques et risques opérationnels, DPO, le directeur Juridique et Conformité Distribution & Transverse).

Ces propositions sont soumises à l'approbation du comité des Nominations et des Rémunérations faitier Crédit Mutuel Alliance Fédérale.

Les recommandations du comité des Nominations et des Rémunérations de GLF s'inscrivent dans le cadre des lignes directrices de Crédit Mutuel Alliance Fédérale) sur la gestion de rémunérations (individuelles et collectives) et des carrières des membres des CODIR-COMEX.

La composition et le fonctionnement du Comité des Nominations et des Rémunérations sont détaillés dans le règlement intérieur.

3.6. Rôle des fonctions de contrôle et de suivi des risques

3.6.1. Composition des fonctions de contrôle et de suivi des risques

Les responsables des fonctions de contrôle et suivi des risques sont actuellement les personnes suivantes :

- Le Directeur des Risques, de la Conformité et du Contrôle Interne actifs cotés
- Le Directeur des Risques Actifs cotés
- Le Directeur Conformité, contrôle Interne Actifs cotés
- Le Directeur des Risques, de la Conformité et du Contrôle Interne actifs non cotés
- Le Directeur des Risques Actifs non cotés
- Le Directeur Conformité, Contrôle Interne Actifs non cotés
- Le Directeur du Pilotage des risques et risques opérationnels, DPO
- Le Directeur Juridique et Conformité Distribution & Transverse
- Le Directeur Pôle Distribution & Transverse Juridique et Compliance
- Les responsables Conformité et Contrôle interne (RCCI), le responsable de la Conformité et des Services d'Investissement (RCSI)

3.6.2. Rôle des fonctions de contrôle et de suivi des risques

Les fonctions de contrôle et de suivi des risques sont impliquées dans le processus de revue des rémunérations variables et plus spécifiquement du Personnel Identifié.

Concrètement, les fonctions de contrôle et de suivi des risques contribuent notamment :

- au processus de sélection du Personnel Identifié, ce tant s'agissant des activités concernées que, au sein de celles-ci, de la détermination des postes individuels concernés ;
- à la réflexion sur les modalités de détermination des enveloppes de rémunération variable en s'assurant de la prise en compte des différents risques y compris le risque de durabilité, ainsi que du maintien de la capacité des sociétés du Groupe à renforcer si nécessaire leurs fonds propres ;
- à l'appréciation de la gestion des risques et de la conformité des opérations, y compris en matière de durabilité, par les équipes/ collaborateurs concernés s'agissant notamment des preneurs de risque.
- à l'élaboration des schémas de rémunération variable différée, ainsi qu'à la détermination des critères éventuels pour les malus.

Les fonctions de contrôle et de suivi des risques transmettent leurs propositions au Comité des Nominations et des Rémunérations, qui s'assure que les avis du contrôle des risques et de la conformité sont pris en compte.

3.7. Le rôle de 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.

3.8. Le rôle du 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 relatifs à la détermination et au versement des rémunérations

Un certain nombre de principes en matière de rémunération s'appliquent à l'ensemble du personnel des du Groupe la Française (4.1.). Toutefois, d'autres principes s'appliquent uniquement au Personnel Identifié (4.2.).

4.1. Principes applicables à l'ensemble du personnel du Groupe La Française

4.1.1. Périmètre de la notion de rémunération

Aux fins de la Politique, la rémunération applicable à l'ensemble du personnel du Groupe La Française se compose au minimum d'une part fixe qui rémunère la capacité du collaborateur à tenir son poste de façon satisfaisante.

Toutefois, pour certains membres du personnel, cette part de rémunération peut être complétée d'une part variable qui vise à reconnaître la performance individuelle du collaborateur concerné, ses contributions et son comportement, la performance de l'unité opérationnelle à laquelle il appartient et les résultats des sociétés du Groupe dans leur ensemble.

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 et qu'elle soit réduite à zéro dans certaines circonstances. Par ailleurs, la rémunération des membres du personnel vise à être motivante tout en étant dans la moyenne du marché.

La Politique est déterminée de manière à éviter les situations de conflits d'intérêts et pour prévenir les prises de risques inconsidérées ou incompatibles avec l'intérêt des clients du Groupe.

Il n'existe pas de lien direct entre la rémunération des personnels des sociétés exerçant principalement une activité particulière et la rémunération d'autres personnes 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.

4.1.2. Principes applicables à la part fixe de 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, les primes d'intéressement et de participation, tout salaire fixe complémentaire ou prime venant compenser un éloignement à l'étranger et, le cas échéant, tout avantage en nature (véhicules de fonction, etc.) et régimes de retraite 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.

4.1.3. Principes applicables à la part variable de rémunération

Certains collaborateurs peuvent se voir attribuer une part variable de rémunération en fonction de leur contribution à la performance du Groupe.

Par ailleurs une rémunération variable peut être accordée à condition que le membre du personnel ne quitte pas la société pendant une période prédéfinie (prime de maintien en poste).

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.

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

La performance des fonds gérés par une Société de Gestion est prise en compte dans le calcul des primes des gérants de ladite Société de Gestion : si applicable, les performances des fonds, retraitées des frais de gestion directs et des éventuels autres frais sont comparées à leurs indices de référence ajustés du risque ainsi qu'à leur classement général ou leur peer group. Chaque gérant est alors apprécié à partir de la moyenne des notes des fonds dont il a la responsabilité.

L'évaluation des performances du Personnel Identifié des Sociétés de Gestion s'inscrit dans un cadre pluriannuel adapté au cycle de vie des fonds gérés par la Société de Gestion, afin de garantir qu'elle porte bien sur les performances à long terme. La mesure des performances intègre donc tous les types de risques actuels et futurs.

La rémunération variable au titre de l'exercice en cours est versée au mois de mars de l'année suivante et est donc soumis à une condition de présence tout au long de l'exercice c'est à dire jusqu'au 31 décembre.

Les collaboratrices en congé de maternité continueront à percevoir leur bonus calculé sur la base de la moyenne des primes perçues au cours des trois dernières années (à moins qu'un problème de performance significatif ne soit constaté).

Le congé paternité n'aura aucune incidence sur le calcul du bonus annuel.

Le Groupe la Française n'applique pas de taux d'actualisation sur les rémunérations variables.

Il est précisé que le personnel engagé dans des fonctions de contrôle, qui se verrait attribuer une part variable de rémunération, sera rémunéré en fonction de la réalisation des objectifs liés à ses fonctions, indépendamment des performances des sociétés qu'il contrôle.

Le Comité des Nominations et des Rémunérations s'en assure notamment lors de la détermination des objectifs des collaborateurs concernés, en concertation avec leur responsable.

4.1.3.1. Conditions préalables à l'attribution de la part variable de rémunération

L'attribution de la part variable de rémunération au titre de l'exercice concerné s'effectue en considération des critères qualitatifs et quantitatifs listés en annexe IV et le paiement des montants différés est subordonné au respect des conditions de présence et à l'application d'une mesure d'ajustement du risque à posteriori et repris au 3.2, le cas échéant.

4.1.3.2. Détermination du montant de la part variable de rémunération

La part variable de rémunération éventuellement attribuée au collaborateur sera communiquée au plus tôt à la fin du mois de mars de l'exercice suivant (N+1), une fois la clôture des comptes de l'exercice concerné (N) effectuée.

Le versement en numéraire de la part variable de rémunération aura le caractère de salaire.

4.1.3.3. Principes généraux

• **Le système du « bonus pool » ou « bonus collectif »**

Les sociétés du Groupe ont fait le choix d'une enveloppe globale de rémunération variable, appelée « bonus pool », agrégant 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 Revenu Brut d'Exploitation (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 somme totale des bonus versés ne pourra en aucune manière dépasser l'enveloppe du *bonus pool* de GLF.

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

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.

- **Proportion maximum de la part variable de la rémunération (règle interne)**

A titre individuel, la proportion de la part variable de rémunération des collaborateurs concernés ramenée à la part fixe peut aller jusqu'à une limite maximum fixée par le Comité des Nominations et des Rémunérations.

La part variable de la rémunération totale ne peut excéder le montant de la part fixe de cette rémunération. Sur décision du Conseil de surveillance de la société concernée, elle peut être portée au double du montant de la rémunération fixe. L'atteinte d'un tel plafond devra être liée à une performance exceptionnelle tant au niveau de l'entité qu'au niveau de la personne.

4.1.3.4 Critères quantitatifs / qualitatifs d'évaluation de la performance

Les critères quantitatifs et qualitatifs d'évaluation de la performance dépendent de la fonction occupée par le collaborateur.

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. Les critères sont repris en annexe IV de la présente politique de rémunération.

4.1.4 Modalités d'examen annuel de la rémunération

Les conclusions de l'examen annuel de la rémunération sont communiquées par la Direction Générale à chacun des membres du Comité Exécutif et les directeurs d'activités dans une note de cadrage auquel est joint le rétro planning du processus décisionnel.

Les membres du Comité Exécutif et les directeurs d'activités formalisent leurs propositions en matière de rémunération pour leurs équipes dans le cadre de la Politique définie.

Ces propositions font l'objet d'un examen attentif par la Direction Générale et la direction des ressources humaines qui s'assurent du respect des principes définis.

Si la Direction Générale le juge nécessaire, des ajustements peuvent être demandés. Ce processus est déclenché début janvier et a vocation à se terminer fin mars de chaque exercice.

4.2. Principes applicables au Personnel Identifié

L'ensemble des collaborateurs s'inscrit dans le processus de rémunération décrit à l'article 3.1 de la Politique.

Le Groupe 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 des sociétés du Groupe. Le processus d'identification ainsi que les justifications des décisions d'inclusion / suppression de collaborateurs de ces listes sont dûment documentés.

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 (Annexe III).

Par ailleurs, la rémunération totale moyenne de tous les membres de l'organe de direction et de la Direction Générale est calculée en tenant compte du total de la rémunération fixe et variable de tous les membres de l'organe de direction dans sa fonction exécutive et dans sa fonction de surveillance, ainsi que de l'ensemble du personnel qui appartient à la direction générale c'est-à-dire les personnes physiques qui exercent des fonctions exécutives et qui sont responsables de la gestion quotidienne de l'une des sociétés du Groupe à l'égard de l'organe de direction et rendent des comptes à celui-ci en ce qui concerne cette gestion. Les membres de l'organe de direction et de la Direction Générale ne doivent pas fixer leur propre rémunération. La supervision et la fixation de cette dernière relève de la compétence du Conseil de Surveillance du Groupe.

4.2.1 Dispositif applicable à la part variable de rémunération des membres du Personnel Identifié

4.2.1.1 Sociétés de Gestion

Pour les membres du Personnel Identifié des Sociétés de Gestion, le dispositif applicable à leur part variable de rémunération ne sera pas applicable si le montant global de cette rémunération variable est inférieur ou égal à un seuil de 100 k euros fixé par le Comité des Nominations et des Rémunérations.

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 dans la tranche [0 ; 100 K€] :

Les rémunérations variables d'au maximum 100 K€ attribuables au titre de l'exercice écoulé N, seront intégralement payées en numéraire fin mars N+1.

Les rémunérations variables qui dépassent le seuil de 100K€, font l'objet des mesures décrites ci-après. Ces conditions sont applicables à partir du 1^{er} euro.

b) Part variable attribuée dans la tranche > 100 K€ au titre de l'exercice N :

Pour toute rémunération variable excédant 100 K€, 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 1^{er} 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 période¹ correspond au produit de 1/3 de la Tranche Reportée multipliée par le facteur d'indexation.
- **Deuxième période d'acquisition commençant 1^{er} 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 période¹ correspond au produit de 1/3 de la Tranche Reportée multipliée par le facteur d'indexation.
- **Troisième période d'acquisition commençant le 1^{er} 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 période¹ correspond au produit de 1/3 de la Tranche Reportée multipliée par le facteur d'indexation.

4.2.1.2 Entreprise d'investissement

Pour les membres du Personnel Identifié de l'Entreprise d'Investissement, le dispositif applicable à leur part variable de rémunération ne sera pas applicable si le montant global de cette rémunération variable est inférieur ou égal à un seuil de 50 k euros fixé par le Comité des Nominations et des Rémunérations.

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

Les rémunérations variables d'au maximum 50 KEUR attribuables au titre 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 Nominations et 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 1^{er} 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

¹Sous réserve de (i) la présence du personnel identifié concerné dans les effectifs à cette date et (ii) de la non-application d'une mesure d'ajustement au risque *a posteriori* conformément aux principes décrit dans la section 3.2.3.

au terme de cette période¹ correspond au 1/4 de la Tranche Reportée multipliée par le facteur d'indexation.

- **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 période¹ correspond au 1/4 de la Tranche Reportée multipliée par le facteur d'indexation.
- **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 période¹ correspond au 1/4 de la Tranche Reportée multipliée par le facteur d'indexation.
- **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 période¹ correspond au 1/4 de la Tranche Reportée multipliée par le facteur d'indexation.

Etant entendu que :

- Le facteur d'indexation représente la performance d'un panier de fonds ou de produits d'investissement sur la période d'indexation. Cette performance sera égale à la moyenne équivalente des performances des fonds choisis sachant que la performance d'un fonds s'entend par rapport à l'objectif figurant dans son prospectus ou une référence.
- « Panier de Fonds ou de produits d'investissement » désigne un panier de FIA et OPCVM dont la composition est décidée par chacune des Société de Gestion individuellement au titre de chaque exercice N.
- Pour LFFS le facteur d'indexation prend exclusivement en compte les résultats financiers de la société
- En aucun cas l'application du facteur d'indexation ne peut se traduire par une augmentation de la fraction reportée.

Le versement différé n'est dû qu'aux salariés effectivement présents dans l'entreprise au moment du versement. Toutefois Le versement différé sera également maintenu, même si la condition de présence n'est pas réalisée, dans les cas suivants :

- en cas de décès (versement aux ayants droit) ou d'invalidité ne permettant plus au salarié d'assumer son travail ;
- en cas de changement de métier au sein de Crédit Mutuel Alliance Fédérale
- en cas de mise à la retraite et de départ en retraite.

Dans le cas où le départ est contraint et lié à une faute grave ou à une faute lourde, les éléments de rémunérations post-départ sont susceptibles d'être réduits ou supprimés, notamment par application des dispositions applicables aux sociétés du Groupe (article L. 533-30-13 du Code Monétaire et Financier pour l'Entreprise d'Investissement et L. 533-22-2 IV du même code pour les Sociétés de Gestion).

Si toutefois un collaborateur bénéficiait d'une rémunération variable particulièrement élevée (dépassant 500 000 euros) alors la 1^{ère} tranche payée en numéraire fin mars N+1 s'établirait à 40 % et la tranche de 60 % restante serait échelonnée sur 4 périodes d'un an chacune.

Cas spécifique des membres du Directoire du Groupe La Française et des dirigeants des sociétés (Sociétés de Gestion, Entreprise d'Investissement) : pour toute rémunération variable excédant 50 K€, la première tranche de 25% sera payée en numéraire fin mars N+1. La tranche de 75% restante (Tranche Reportée) fera l'objet d'une acquisition progressive et échelonnée sur 6 périodes de 1 an chacune.

4.2.2 Cas des fonctions de contrôle

La rémunération variable des responsables des fonctions de contrôle est directement déterminée par le Comité des Nominations et 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 du Groupe, la rémunération variable des fonctions de contrôle est indépendante des résultats économiques de la société.

4.2.3 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 aux résultats des sociétés du Groupe, 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 Nominations et 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.

4.2.3.1 Dispositif de malus

Le terme malus désigne une réduction de la rémunération variable à attribuer à un collaborateur. 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 les sociétés du Groupe 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 communiquée 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)

4.2.3.2 Dispositif de restitution

Dans certaines circonstances particulièrement graves déterminées par le Comité des Nominations et des Rémunérations et conformément à la législation et la réglementation applicables (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 pour les Sociétés de Gestion et la directive 2019/2034 du 27 novembre 2019 concernant la surveillance prudentielle des entreprises d'investissement telle que transposée en droit français pour l'Entreprise d'Investissement), un accord contractuel pourra être conclu entre un collaborateur et la société qui l'emploie par lequel le premier accepte de restituer à la seconde la propriété d'un montant de rémunération. Si cette restitution résulte des risques pris, 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 V).

Enfin, dans l'hypothèse où un collaborateur se verrait appliquer un mécanisme de malus ou de restitution, le Comité des Nominations et 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.

5 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 concernée. et sont assimilables à une rémunération variable.

En cas d'octroi d'une rémunération variable garantie 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. Dans l'hypothèse où la rémunération variable garantie viendrait compenser une rémunération abandonnée par le nouveau collaborateur, les termes et conditions de cette rémunération au-delà d'un certain montant et/ou d'un certain niveau de seniorité du collaborateur devront être similaires à la rémunération abandonnée.

6 Cas des prestataires de services

Dans le cadre de leurs activités, les sociétés sont amenées à faire appel à des prestataires de services eux-mêmes soumis à MiFID 2 (délégation de gestion, distribution, etc.).

Dans ce contexte, les sociétés s'assurent, que la politique de rémunération des prestataires externes avec lesquels elles seraient amenées 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.

7 Modification de la Politique

Le Comité des Nominations et des Rémunérations réexamine et statue chaque année sur les différents éléments de la Politique.

Il soumet l'ensemble de ses travaux à la Direction Générale et au Conseil de Surveillance de chaque société lesquels arrêtent la Politique ainsi que son application pour l'exercice.

8 Non-contournement de la Politique

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

Les Sociétés de Gestion ne verseront pas de part variable de rémunération aux collaborateurs concernés par le biais d'instruments ou de méthodes qui facilitent le contournement des exigences de la Directive AIFM et UCITS V. La Direction Générale de chacune des Sociétés de Gestion veille à garantir le respect de ce principe.

9 Publicité de la Politique

9.1 Publicité interne

La Politique de Rémunération est mise à la disposition des collaborateurs sur le réseau Intranet du Groupe La Française. Les collaborateurs sont également informés de la politique et de toute modification pertinente les concernant par leur hiérarchie.

9.2 Publicité externe

La Politique de rémunération est disponible sur le site internet du Groupe La Française.

ANNEXE I : liste des sociétés du Groupe La Française soumises à la présente politique de rémunération

- Les sociétés de gestion agréées par l'Autorité des Marchés Financiers (AMF) à savoir :
 - o Crédit Mutuel Asset Management
 - o Crédit Mutuel Gestion
 - o La Française Real Estate Managers et ses filiales
 - o CIC Private Debt
- La société de gestion luxembourgeoise agréée par la Commission de Surveillance du Secteur Financier (CSSF)
 - o Cigogne Management
- La société de gestion allemande agréée par l'autorité fédérale allemande de supervision financière (BAFIN)
 - o La Française Systematic Asset Management
- L'Entreprise d'Investissement agréée par l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution (ACPR)
 - o La Française Finance Services et ses succursales

ANNEXE II : Liste des textes et documents sur lesquels se fondent notamment la Politique de Rémunération

Réglementations européennes

- La directive 2011/61/UE du Parlement européen et du Conseil du 8 juin 2011 sur les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs ;
- La directive 2014/91/UE modifiant la directive 2009/65/CE portant coordination des dispositions législatives, réglementaires et administratives concernant certains organismes de placement collectif en valeurs mobilières (OPCVM), pour ce qui est des fonctions de dépositaire, des politiques de rémunération et des sanctions ;
- La Directive 2014/65/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 concernant les marchés d'instruments financiers ;
- La Directive 2019/2034 du Parlement européen et du Conseil du 27 novembre 2019 concernant la surveillance prudentielle des entreprises d'investissement
- 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 ;

Le Règlement délégué 2021/2154 de la Commission du 13 août 2021 complétant la directive (UE) 2019/2034 du Parlement européen et du Conseil en ce qui concerne les normes techniques de réglementation précisant les critères permettant de recenser les catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque d'une entreprise d'investissement ou des actifs dont elle assure la gestion

- Orientations relatives aux politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs (ESMA/2013/232) publiées le 3 mars 2013 et corrigées postérieurement ;
- Orientations concernant certains aspects relatifs aux exigences de rémunération de la directive MiFID II (ESMA35-43-3565)
- Guidelines 2016/411 de l'ESMA du 31 mars 2016 intitulés « Orientations relatives aux politiques de rémunération applicables au titre des directives UCITS V et AIFM » ;
- Orientations relatives aux bonnes politiques de rémunération au titre de la directive sur les organismes de placement collectif en valeurs mobilières (ESMA/2016/575-FR) publiées le 14 octobre 2016 ; et
- Orientations 2021/13 de l'EBA sur les politiques de rémunération saines au tire de la directive 2019/2034
- Règlement (UE) 2019/2088 du 27 novembre 2019 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers

- Règlement (UE) 2019/2088 du 27 novembre 2019 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers
- Orientations concernant certains aspects relatifs aux exigences de rémunération de la directive MiFID II (ESMA35-43-3565)

Réglementation française

- Le Code monétaire et financier et le règlement général de l'AMF ;
- Position AMF n°2013-11 relative aux politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de FIA datée du 14 août 2013 ;
- Guide relatif à la rémunération des gestionnaires de FIA publié par l'AMF le 2 août 2013 ;
- 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.

Réglementation allemande

- § 37 du code d'investissement allemand (KAGB) relatif aux systèmes de rémunération des sociétés de gestion allemandes

ANNEXE III : Liste du Personnel Identifié
A. Sociétés de gestion à l'exception de LFSAM

Intitulé du poste du collaborateur	Direction/Pôle de rattachement du collaborateur	Objectif du poste occupé par le collaborateur	Description du pouvoir décisionnaire du collaborateur au regard du poste qu'il occupe	Attributions relatives à la prise de risque)	Décision d'intégration au sein du périmètre du Personnel Identifié
Président / Direction Générale	Dirigeant responsable	• Superviser la SGP	• Pouvoir décisionnaire en lien avec la fonction de dirigeant responsable exercé	Les fonctions exercées, le degré de responsabilité et les activités professionnelles du collaborateur sont susceptibles d'avoir une incidence significative sur le profil de risque et de la commercialisation des FIA ou OPCVM gérés.	Oui
Responsable de la gestion	Gestion	• Superviser la gestion des fonds • Mettre en œuvre les orientations de gestion	• Pouvoir décisionnaire dans le cadre de la création de nouveaux ou modification des produits et de la conception du discours de la gestion. • Pouvoir décisionnaire dans le cadre de la gestion des FIA ou OPCVM gérés.	Les fonctions exercées, le degré de responsabilité et les activités professionnelles du collaborateur sont susceptibles d'avoir une incidence significative sur le profil de risque et de la commercialisation des FIA ou OPCVM gérés.	Oui
Responsable de pôle de gestion / gérants de fonds	Gestion	• Assurer la gestion des fonds confiés en respectant les contraintes de gestion et les objectifs de performance fixés par la Direction Générale.	• Pouvoir décisionnaire dans le cadre de la gestion des FIA ou OPCVM gérés.	Les fonctions exercées, le degré de responsabilité et les activités professionnelles du collaborateur sont susceptibles d'avoir une incidence significative sur le fonctionnement opérationnel des FIA gérés et des Sociétés de Gestion.	Oui

		<ul style="list-style-type: none"> Participer au renouvellement et à la cohérence de la gamme de produits 			
Intitulé du poste du collaborateur	Direction/Pôle de rattachement du collaborateur	Objectif du poste occupé par le collaborateur	Description du pouvoir décisionnaire du collaborateur au regard du poste qu'il occupe	Attributions relatives à la prise de risque)	Décision d'intégration au sein du périmètre du Personnel Identifié
Directeurs des Risques, de la Conformité et du Contrôle Interne actifs cotés /non cotés	Secrétariat Général	<ul style="list-style-type: none"> Accompagner la société de gestion à la mise en œuvre de ses dispositifs de maîtrise des risques et de conformité Organiser le contrôle des dispositifs et suivre la mise en œuvre des plans d'actions pour l'encadrement des zones de risques identifiées 	<ul style="list-style-type: none"> Pouvoir de décider des éventuels arbitrages en fonction des remontées des Risk Managers et des alertes remontées sur les dysfonctionnements de la Société de Gestion ou dans la gestion du fonds en relation avec ses obligations réglementaires ou les risques opérationnels 	Les fonctions exercées, le degré de responsabilité et les activités professionnelles du collaborateur sont susceptibles d'avoir une incidence significative sur le profil de risque des FIA ou OPCVM gérés et des Sociétés de Gestion.	Oui
Directeurs Risques immobiliers et des actifs cotés / non-cotés	Directeur des Risques, de la Conformité et du Contrôle Interne actifs cotés / non cotés	<ul style="list-style-type: none"> Accompagner la société de gestion à la mise en œuvre de ses dispositifs de maîtrise des risques 	<ul style="list-style-type: none"> Pouvoir de décider des éventuels arbitrages en fonction des remontées des Risk Managers 	Les fonctions exercées, le degré de responsabilité et les activités professionnelles du collaborateur sont susceptibles d'avoir une incidence significative sur le profil de risque des FIA ou OPCVM gérés et des Sociétés de Gestion.	Oui

Directeur Conformité & Contrôle Interne actifs cotés / non cotés	Directeur des Risques, de la Conformité et du Contrôle Interne actifs cotés / non cotés	<ul style="list-style-type: none"> Accompagner la société de gestion à la mise en œuvre de ses dispositifs de conformité et de maîtrise des risques Organiser le contrôle des dispositifs et suivre la 	<ul style="list-style-type: none"> Pouvoir de décider des éventuels arbitrages en fonction des alertes remontées sur les dysfonctionnements de la Société de Gestion ou dans la gestion du 	Les fonctions exercées, le degré de responsabilité et les activités professionnelles du collaborateur sont susceptibles d'avoir une incidence significative sur le profil de risque des FIA gérés et des Sociétés de Gestion.	Oui
--	---	--	---	---	-----

		mise en œuvre des plans d'actions pour l'encadrement des zones de risques identifiées	fonds en relation avec ses obligations réglementaires ou les risques opérationnels		
RCCI	Directeur Conformité & Contrôle Interne actifs côtés / non côtés	<ul style="list-style-type: none"> • Assurer le respect des obligations professionnelles, des engagements contractuels dans le cadre de l'exercice des activités et des décisions prises par l'organe de direction. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pouvoir d'alerte sur les dysfonctionnements de la Société de Gestion ou dans la gestion du fonds en relation avec ses obligations réglementaires ou les risques opérationnels 	Les fonctions exercées, le degré de responsabilité et les activités professionnelles du collaborateur peuvent avoir une incidence significative sur le profil de risque des FIA ou OPCVM gérés et des Sociétés de Gestion.	Oui

Le Directeur du Pilotage des risques et risques opérationnels, DPO	Secrétariat Général	<ul style="list-style-type: none"> • Accompagner la société de gestion à la mise en œuvre de ses dispositifs de maîtrise des risques opérationnels et de protection des données • Suivre la mise en œuvre des plans d'actions pour l'encadrement des zones de risques identifiées 	Pouvoir de décision sur les dysfonctionnements de la Société de Gestion ou dans la gestion du fonds en relation avec les risques opérationnels et la protection des données	Les fonctions exercées, le degré de responsabilité et les activités professionnelles du collaborateur sont susceptibles d'avoir une incidence significative sur le profil de risque des FIA gérés et des Sociétés de Gestion.	Oui
Directeur Middle Office	Middle office	<ul style="list-style-type: none"> • Superviser la coordination opérationnelle et administrative du traitement des opérations • Gestion des relations avec les prestataires 	Pouvoir d'alerte sur les dysfonctionnements de la Société de Gestion ou dans la gestion du fonds	Les fonctions exercées, le degré de responsabilité et les activités professionnelles du collaborateur sont susceptibles d'avoir une incidence significative sur le fonctionnement opérationnel des FIA gérés et des Sociétés de Gestion.	Oui

B. Liste du Personnel Identifié LFSAM

Intitulé du poste du collaborateur	Direction/Pôle de rattachement du collaborateur	Objectif du poste occupé par le collaborateur	Description du pouvoir décisionnaire du collaborateur au regard du poste qu'il occupe	Attributions relatives à la prise de risque)	Décision d'intégration au sein du périmètre du Personnel Identifié
Directeur Général	Directeur Responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Superviser la société de gestion • Superviser la gestion des fonds 	<ul style="list-style-type: none"> • Pouvoir de décision lié au rôle exercé par le gestionnaire responsable 	Les fonctions exercées, le degré de responsabilité et les activités professionnelles de l'employé sont susceptibles d'avoir un impact significatif sur le profil de risque et la commercialisation des fonds alternatifs ou des OPCVM gérés.	Oui
Sales employés/ Managers	Sales	<ul style="list-style-type: none"> • Commercialiser les fonds auprès des clients 	<ul style="list-style-type: none"> • Pouvoir de décision sur les fonds proposés aux clients. 	Les fonctions exercées, le degré de responsabilité et les activités professionnelles de l'employé sont susceptibles d'avoir un impact significatif sur le profil de risque et la commercialisation des fonds alternatifs ou des OPCVM gérés.	Oui
Responsable de la Gestion / Gérants	Gestion	<ul style="list-style-type: none"> • Gérer les fonds qui leur sont confiés dans le respect des limites de gestion et des objectifs de performance fixés par la direction générale. • Participer au renouvellement et à la cohérence de la gamme de produits 	<ul style="list-style-type: none"> • Pouvoir de décision dans le cadre de la gestion de fonds alternatifs ou d'OPCVM gérés. 	Les fonctions exercées, le degré de responsabilité et les activités professionnelles de l'employé sont susceptibles d'avoir un impact significatif sur le fonctionnement opérationnel des fonds alternatifs gérés et des sociétés de gestion.	Oui
Risk Manager	Risques	<ul style="list-style-type: none"> • Accompagner la société de gestion à la mise en œuvre de ses dispositifs de maîtrise des risques 	<ul style="list-style-type: none"> • Pouvoir de décision sur les dysfonctionnements de la Société de Gestion ou dans la gestion du fonds en 	Les fonctions exercées, le degré de responsabilité et les activités professionnelles de l'employé sont susceptibles d'avoir un impact significatif sur le profil de	Oui

		opérationnels et de protection des données Suivre la mise en œuvre des plans d'actions pour l'encadrement des zones de risques identifiées	relation les risques opérationnels et la protection des données	risque des fonds alternatifs ou des OPCVM gérés et des sociétés de gestion.	
Compliance Manager	Juridique et Conformité	<ul style="list-style-type: none"> • Veiller au respect des obligations professionnelles, des engagements contractuels dans l'exercice des activités et des décisions prises par la Direction. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pouvoir d'alerte sur les défaillances de la société de gestion ou dans la gestion du fonds par rapport à ses obligations réglementaires. 	Les fonctions exercées, le degré de responsabilité et les activités professionnelles de l'employé sont susceptibles d'avoir un impact significatif sur le profil de risque des FIA ou OPCVM gérés et des sociétés de gestion.	Oui

C. Liste du Personnel Identifié LFFS

Intitulé du poste du collaborateur	Direction/Pôle de rattachement du collaborateur	Objectif du poste occupé par le collaborateur	Description du pouvoir décisionnaire du collaborateur au regard du poste qu'il occupe	Attributions relatives à la prise de risque)	Décision d'intégration au sein du périmètre du Personnel Identifié
Membres du Directoire et du Conseil de Surveillance	Dirigeant responsable	• Superviser LFFS	• Pouvoir décisionnaire en lien avec la fonction de dirigeant responsable exercé	Les fonctions exercées, le degré de responsabilité et les activités professionnelles du collaborateur sont susceptibles d'avoir une incidence significative sur le profil de risque de LFFS	Oui
RCSI	• Directeur Pôle Distribution & Transverse Juridique et Compliance	• Assurer le respect des obligations professionnelles, des engagements contractuels dans le cadre de l'exercice des activités et des décisions prises par l'organe de direction. •	• Pouvoir d'alerte sur les dysfonctionnements de l'entreprise d'investissement en relation avec ses obligations réglementaires ou les risques opérationnels	Les fonctions exercées, le degré de responsabilité et les activités professionnelles du collaborateur peuvent avoir une incidence significative sur le profil de risque de la société	Oui

ANNEXE IV : Critères d'évaluation quantitatifs / qualitatifs des collaborateurs
Critères relatifs à Crédit Mutuel Asset Management – Crédit Mutuel Gestion – Cigogne

Fonctions	Critères quantitatifs	Critères qualitatifs
Gestion	<ul style="list-style-type: none"> • Classement des fonds de l'équipe /du collaborateur dans les peer-groups et notamment les fonds durables ; • Classement Morningstar ; • Performances relatives versus référence des fonds ; • Respect des enveloppes de risque et guidances internes ; • Enveloppe de Performance fees ; • Récompenses et reconnaissance de Place ; • Collecte sur les expertises de l'équipe ; • Succès aux Appels d'offres. • Evaluation des fonds ESG par des agences de notation • Respect de la politique exclusion du Groupe 	<ul style="list-style-type: none"> • Intégration et respect des contraintes réglementaires, ratios, règles de conformité, politique ESG • Intégration des risques en matière de durabilité dans les décisions d'investissement et suivi des guidances fixées • Contribution transversale active au processus de gestion, aux divers comités ; • Contribution au développement au travers des meetings clients, du support aux équipes commerciales du Groupe La Française, des roadshows ; • Contribution à l'innovation produits et notamment les produits durables ; • Promouvoir et diffuser les principes de gestion ESG en interne et en externe • Contribution transversale aux chantiers et projets du Groupe La Française ; • Qualité du Management.
Contrôle des risques	<ul style="list-style-type: none"> • Contribution technique aux appels d'offre ; • Contribution technique aux reportings réglementaires • Force de proposition évolution des processus, méthodologies... ; • Timing et contenu des retours sur objectifs fixés ; • Pertinence et réactivité des alertes risques en matière de durabilité • Nombre d'incidents 	<ul style="list-style-type: none"> Prise en compte des contraintes réglementaires y compris les contraintes ESG; • Suivi du respect des engagements des fonds en matière de durabilité • Bonne intégration des CDC clients /guidances internes de risque ; • Contribution à l'innovation produits ; • Contribution aux chantiers transversaux Groupe La Française et projets ; • Qualité du Management.
Conformité / Contrôle Interne	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en œuvre du plan de contrôle validé avec la Direction Générale ; • Suivi des recommandations. • Nombre d'incidents 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacité à identifier et à piloter les risques de la Société de Gestion avec mise en œuvre des procédures d'escalade ; • Capacité à challenger les fonctions opérationnelles de la Société de Gestion en fonction des obligations réglementaires et des procédures de la Société de Gestion ; • Qualité des contrôles et des reporting sur ces contrôles y compris les contrôles ESG • Réactivité, et capacité à être force de proposition ;

		<ul style="list-style-type: none"> • Supervision des contraintes réglementaires en manière de durabilité • Contribution au processus de due diligence des fonds ; • Esprit d'équipe et transparence/partage des bonnes pratiques ; • Capacité à manager son équipe. • Intégration dans les plans de contrôles de points dédiés à la finance durable • Elaboration et mise à jour des cartographies des risques
Directeur Middle Office	<ul style="list-style-type: none"> • KPIs des prestataires de services • Pertinence de l'analyse des alertes et réactivité • Réclamations des contreparties • Gestion des flux d'information comptables et financières avec les prestataires et différentes contreparties • Etats financiers des fonds exacts et non trompeurs 	<ul style="list-style-type: none"> • Contribution transversale aux chantiers et projets du Groupe La Française • Capacité à challenger les équipes de gestion • Esprit d'équipe et transparence/partage des bonnes pratiques ; • Capacité à manager son équipe. • Participation à la structuration des frais • Respect des procédures et réglementation •

Critères relatifs à La Française Systematic Asset Management

Fonctions	Critères quantitatifs	Critères qualitatifs
Gestion	<ul style="list-style-type: none"> • Classement des fonds de l'équipe /du collaborateur dans les peer-groups et notamment les fonds durables ; • Classement Morningstar ; • Performances relatives versus référence des fonds ; • Respect des enveloppes de risque et guidances internes ; • Enveloppe de Performance fees ; • Récompenses et reconnaissance de Place ; • Collecte sur les expertises de l'équipe ; • Succès aux Appels d'offres. • Evaluation des fonds ESG par des agences de notation • Respect de la politique exclusion du Groupe 	<ul style="list-style-type: none"> • Intégration et respect des contraintes réglementaires, ratios, règles de conformité, politique ESG • Intégration des risques en matière de durabilité dans les décisions d'investissement et suivi des guidances fixées • Contribution transversale active au processus de gestion, aux divers comités ; • Contribution au développement au travers des meetings clients, du support aux équipes commerciales du Groupe La Française, des roadshows ; • Contribution à l'innovation produits et notamment les produits durables ; • Promouvoir et diffuser les principes de gestion ESG en interne et en externe • Contribution transversale aux chantiers et projets du Groupe La Française ; • Qualité du Management.
Contrôle des risques	<ul style="list-style-type: none"> • Contribution technique aux appels d'offre ; • Contribution technique aux reporting réglementaires • Force de proposition évolution des processus, méthodologies... ; • Timing et contenu des retours sur objectifs fixés ; • Pertinence et réactivité des alertes risques en matière de durabilité • Nombre d'incidents 	<ul style="list-style-type: none"> Prise en compte des contraintes réglementaires y compris les contraintes ESG ; • Suivi du respect des engagements des fonds en matière de durabilité • Bonne intégration des CDC clients /guidances internes de risque ; • Contribution à l'innovation produits ; • Contribution aux chantiers transversaux Groupe La Française et projets ; • Qualité du Management.
Conformité / Contrôle Interne / Risques opérationnels	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en œuvre du plan de contrôle validé avec la Direction Générale ; • Suivi des recommandations. • Nombre d'incidents 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacité à identifier et à piloter les risques de la Société de Gestion avec mise en œuvre des procédures d'escalade ; • Capacité à challenger les fonctions opérationnelles de la Société de Gestion en fonction des obligations réglementaires et des procédures de la Société de Gestion ; • Qualité des contrôles et des reporting sur ces contrôles y compris les contrôles ESG • Réactivité, et capacité à être force de proposition ; • Supervision des contraintes réglementaires en manière de durabilité

		<ul style="list-style-type: none"> • Contribution au processus de due diligence des fonds ; • Esprit d'équipe et transparence/partage des bonnes pratiques ; • Capacité à manager son équipe. • Intégration dans les plans de contrôles de points dédiés à la finance durable • Elaboration et mise à jour des cartographies des risques
Autres collaborateurs	<ul style="list-style-type: none"> • Retour d'information tangible sur les objectifs définis • Absence de constat matériel de la part des auditeurs dans les domaines spécialisés pour lesquels ils sont actifs • Mise en œuvre des objectifs dans les délais impartis • Respect des politiques internes 	<ul style="list-style-type: none"> • Reconnaissance immédiate d'un impact matériel • Suggestions constructives d'amélioration • Est orienté vers la mise en œuvre et les résultats • Fait preuve d'endurance et de tolérance à la frustration • Agit de manière conscientieuse, fiable et responsable

Critères relatifs à La Française Real Estate Managers

Fonctions	Critères quantitatifs	Critères qualitatifs
Gestion immobilière et/ou financière	<ul style="list-style-type: none"> Taux d'occupation physique et financier ; Benchmark de performance SCPI et OPCI ; Benchmark performance immobilière (IPD) ; Atteinte des objectifs d'investissement, d'arbitrage et de réalisation des travaux Respect des budgets de travaux Atteinte des objectifs en volume et taux de financements immobiliers Veiller à l'obtention et au maintien des labels ISR le cas échéant. Respect de la politique exclusion du Groupe pour la poche financière des fonds immobiliers 	<ul style="list-style-type: none"> Scoring des candidats locataires ; Qualité de l'information produite aux associés ; Respect qualitatif de la politique d'investissement et d'arbitrages définis Respect des objectifs de réalisation des travaux Respect des règles internes au gestionnaire en matière de prévention et de gestion des risques juridiques et de conformité ; Intégration des risques en matière de durabilité dans les décisions d'investissement Qualité du management pratiqué ; Niveau d'engagement contractuel. Intégration de l'ESG dans les processus d'investissement Promouvoir et diffuser les principes de gestion ESG en interne et en externe
Contrôle des Risques	<ul style="list-style-type: none"> Contribution technique aux appels d'offre ; Contribution technique aux reportings réglementaires Force de proposition évolution des processus, méthodologies... ; Timing et contenu des retours sur objectifs fixés ; Pertinence et réactivité des alertes risques. Nombre d'incidents 	<ul style="list-style-type: none"> Prise en compte des contraintes réglementaires y compris les contraintes ESG Suivi du respect des engagements des fonds en matière de durabilité Bonne intégration des CDC clients /guidances internes de risque Contribution à l'innovation produits ; Contribution aux chantiers transversaux Groupe La Française et projets ; Qualité du Management.
Conformité / Contrôle Interne / Risques Opérationnels	<ul style="list-style-type: none"> Mise en œuvre du plan de contrôles validé avec la Direction Générale Suivi des recommandations Nombre d'incidents 	<ul style="list-style-type: none"> Capacité à identifier et à piloter les risques de la Société de Gestion avec mise en œuvre des procédures d'escalade Capacité à challenger les fonctions opérationnelles de la Société de Gestion en fonction des obligations réglementaires et des procédures de la Société de Gestion. Qualité des contrôles et des reportings sur ces contrôles y compris les contrôles ESG Réactivité et capacité à être force de proposition

		<ul style="list-style-type: none"> • Supervision des contraintes réglementaires en matière de durabilité • Contribution au processus de due diligence des fonds ; • Esprit d'équipe et transparence, /partage des bonnes pratiques ; • Capacité à manager son équipe • Intégration dans les plans de contrôles de points dédiés à la finance durable • Elaboration et mise à jour des cartographies des risques
--	--	---

Critères relatifs à CIC Private Debt

Fonctions	Critères quantitatifs	Critères qualitatifs
Gestion	<ul style="list-style-type: none"> • origination d'un certain nombre d'investissements correspondant à la politique d'investissement des Fonds selon le nombre d'investissements sourcés et closés ; • recherche d'acquéreurs potentiels et sérieux pour acquérir des lignes d'investissement des Fonds • entretien de relations régulières avec un certain nombre d'apporteurs d'affaires spécialisés dans les nouveaux secteurs d'activité recherchés. 	<ul style="list-style-type: none"> • connaissance et contrôle de la performance des données financières du portefeuille des Fonds, ainsi que de la mise en place de la stratégie • capacité à anticiper les difficultés, besoins ou changements dans le suivi des actifs des fonds • capacité à communiquer à l'équipe de la Société, dans les temps et de manière adéquate, l'information pertinente sur les actifs en portefeuille des fonds • capacité à construire des relations de confiance avec les autres membres de l'équipe de gestion et les dirigeants
Contrôle des risques	<ul style="list-style-type: none"> • Force de proposition évolution des processus, méthodologies... ; • Timing et contenu des retours sur objectifs fixés ; • Pertinence et réactivité des alertes risques. • Nombre d'incidents • Évaluation des écarts entre les résultats réels des portefeuilles et les limites de risque définies 	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en place de politiques de gestion des risques : Capacité à formaliser des cadres et des processus robustes pour identifier, mesurer et surveiller les risques. • Audit et conformité : Résultats des audits internes et externes concernant la gestion des risques. • Adaptation aux évolutions réglementaires : Mise à jour des politiques et pratiques face aux nouvelles exigences
Conformité / Contrôle Interne	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en œuvre du plan de contrôle validé avec la Direction Générale ; • Suivi des recommandations. 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacité à identifier et à piloter les risques de la Société de Gestion avec mise en œuvre des procédures d'escalade ;

	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'incidents 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacité à challenger les fonctions opérationnelles de la Société de Gestion en fonction des obligations réglementaires et des procédures de la Société de Gestion ; • Qualité des contrôles et des reporting sur ces contrôles y compris les contrôles ESG • Réactivité, et capacité à être force de proposition ; • Supervision des contraintes réglementaires en manière de durabilité • Contribution au processus de due diligence des fonds ; • Esprit d'équipe et transparence/partage des bonnes pratiques ; • Capacité à manager son équipe. • Intégration dans les plans de contrôles de points dédiés à la finance durable • Elaboration et mise à jour des cartographies des risques
--	--	---

Critères relatifs à LFFS

Population	Critères quantitatifs	critères qualitatifs
Membres du Directoire et Conseil de Surveillance	Critères économiques : Progression de la collecte nette Progression du résultat net du Groupe	<ul style="list-style-type: none"> Critères managériaux : <ul style="list-style-type: none"> - Contribuer à la montée en puissance des collaborateurs clés - contribuer à la visibilité des collaborateurs clés du Groupe Favoriser le développement de l'offre ESG/impact
RCSI	<ul style="list-style-type: none"> Mise en œuvre du plan de contrôle validé avec la Direction Générale ; Suivi des recommandations. Nombre d'incidents 	<ul style="list-style-type: none"> Capacité à identifier et à piloter les risques de LFFS Capacité à challenger les fonctions opérationnelles de LFFS en fonction des obligations réglementaires et des procédures de la Société de Gestion ; Qualité des contrôles et des reportings sur ces contrôles y compris les contrôles ESG Réactivité, et capacité à être force de proposition ; Supervision des contraintes réglementaires en matière de durabilité Esprit d'équipe et transparence/partage des bonnes pratiques ; Capacité à manager son équipe. Intégration dans les plans de contrôles de points dédiés à la finance durable Elaboration et mise à jour des cartographies des risques

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
Prise de risque excessive	Tout comportement exposant : <ul style="list-style-type: none"> • La société à un risque anormal et significatif • Un ou plusieurs fonds à un risque significatif non prévu par la politique de suivi des risques des dits Fonds y compris les risques en matière de durabilité 	1 fois	OUI	NON
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.	1 fois	OUI	OUI
	L'employé est licencié pour un motif réel et sérieux, une faute grave ou lourde	1 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 et ce durant toute la période de versement échelonné de la rémunération variable c'est à dire trois ans pour le personnel identifié des sociétés de gestion, quatre ans pour le personnel identifié de l'entreprise d'investissement et six ans pour la Direction du Groupe La Française et les dirigeants de sociétés.

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.

Les montants de malus et de restitution des bonus seront soumis pour validation au Comité des Nominations et des Rémunérations Groupe sur proposition de la Direction Générale

ANNEXE VI : 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 Nominations et 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 Gérants intègrent les risques de Durabilité dans les décisions d'investissement et respectent les orientations fixées pour tout portefeuille et contribuent à l'innovation produits durables.

Les Risk Managers assurent le suivi du respect des engagements des Fonds en matière de Durabilité.

Les Contrôleurs Internes supervisent les contraintes réglementaires en matière de Durabilité et intègrent des points dédiés à la finance durable dans les plans de contrôles.

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 la Direction Générale et sa déclinaison au sein des Sociétés de Gestion.

Une équipe de recherche dédiée aux actifs cotés

Notre équipe de recherche sur l'investissement durable des actifs cotés, intégrée au sein de Crédit Mutuel Asset Management, est au cœur de notre processus d'investissement. Nous avons établi une méthodologie propriétaire pour quantifier les évaluations ESG des entreprises et développé la capacité de mesurer les émissions de carbone et d'évaluer la trajectoire de la transition d'une entreprise vers une économie bas carbone.

Une équipe de recherche dédiée à l'immobilier

Grâce au travail de collecte de données entrepris depuis plus de 10 ans, nous parvenons à avoir une vision holistique de nos actifs. Pour créer de la performance utile et durable, La Française s'est fixé une feuille de route qui place les moteurs sociaux et environnementaux au cœur de sa stratégie : réduire les gaz à effet de serre, réintroduire la nature en ville, rendre la ville inclusive.

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.