POLITIQUE DE REMUNERATION

AVRIL 2026

1. PRINCIPE GENERAL DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION

La présente politique précise les orientations et règles applicables en matière de rémunération au sein de CA Indosuez Fund Solutions S.A. (ci-après Indosuez Fund Solutions). Elle est en cohérence et décline notamment les règles précisées dans la politique de rémunération du groupe Indosuez.

En cas de contradiction entre la politique de rémunération du groupe Indosuez et celle d'Indosuez Fund Solutions, la politique d'Indosuez Fund Solutions prévaut.

Conformément à la politique de rémunération du groupe Indosuez, la politique de rémunération d'Indosuez Fund Solutions repose sur cinq objectifs :

- attirer, motiver et retenir les talents dont le Groupe a besoin ;
- reconnaitre la performance individuelle et collective dans la durée ;
- aligner les intérêts des collaborateurs avec ceux d'Indosuez Fund Solutions ;
- promouvoir une gestion saine et efficace des risques ;
- appliquer une politique de rémunération neutre du point de vue du genre et alignée à la stratégie de durabilité du Groupe.

1.1 NEUTRALITÉ DE GENRE

Conformément à l'article 5 du Règlement Européen 2019/2088, la politique de rémunération et sa pratique sont fondées sur le principe d'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur.

Elle s'appuie notamment sur :

- la documentation de façon appropriée de la valeur du poste ;
- la documentation des intitulés de poste ou des catégories de salaire pour l'ensemble des membres du personnel ou des catégories de personnel ;
- la correcte détermination de quels postes sont considérés comme ayant la même valeur ;
- la correcte mise en œuvre du système de classification des emplois (tenant compte au moins des types d'activités, de tâches et de fonctions assignés au poste ou au membre du personnel, basé sur les mêmes critères pour les hommes, les femmes et les personnes de genres divers et élaboré de manière à exclure toute discrimination, y compris celle fondée sur le genre) ;
- et la définition d'aspects supplémentaires lors de la détermination de la rémunération du personnel (lieu d'affectation, exigences de formation, niveau hiérarchique, niveau d'éducation, rareté, nature du contrat, durée de l'expérience, certifications, avantages complémentaires).

1.2 ESG

De façon générale, Indosuez Fund Solutions assure la conformité de sa politique de rémunération avec l'environnement juridique et réglementaire national, européen et international en vigueur.

Elle intègre notamment les dispositifs du règlement européen **Sustainable Finance Disclosure Regulation (« SFDR »)** sur la prise en compte et l'intégration des risques en matière de durabilité.

En effet, l'intégration des risques de durabilité dans la politique de rémunération contribue à répondre aux exigences réglementaires telles qu'exposées à l'article 5 du Règlement européen 2019/2088 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers.

Elle intègre également la **politique ESG** du Groupe Indosuez Wealth Management concernant les considérations liées aux objectifs de risque ESG (c'est-à-dire environnementaux, sociaux et de gouvernance).

Conformément à ces principes, la politique de rémunération n'encourage aucune prise de risque excessive en matière de durabilité dans les activités de conseil en investissement et de conseil en assurance et est liée à la performance ajustée aux risques.

Ainsi, la politique de rémunération ne favorise aucun conseil sur des produits financiers qui seraient préjudiciables à la protection et à la primauté des intérêts des clients.

De même, les plans de rémunération variable des cadres dirigeants visent à rémunérer d'une part, la performance annuelle sur la base du périmètre de responsabilité de chaque cadre dirigeant, et d'autre part, la performance long terme du Groupe en

considérant la performance économique durable, la prise en compte de son impact sociétal et l'alignement des intérêts des dirigeants et des actionnaires.

1.3 REVUE ANNUELLE

La politique de rémunération d'Indosuez Fund Solutions est examinée, mise à jour (si nécessaire) et validée chaque année. La politique de rémunération est définie par le Comité de Rémunération sur proposition de la Direction des Ressources Humaines et validation par le Conseil de Surveillance d'Indosuez Fund Solutions. Elle reçoit la contribution des fonctions de contrôle afin de vérifier la conformité de cette politique avec les normes et réglementations applicables.

Elle a été validée par le Conseil de Surveillance d'Indosuez Fund Solutions le 27 mars 2026 (Directoire 19 mars 2026).

2. CADRE RÉGLEMENTAIRE

La présente politique est établie en application de la **Directive Européenne AIFMD (la « Directive AIFMD »)** et de sa transposition en loi luxembourgeoise datée du 12 juillet 2013 (la « Loi de 2013 ») relative aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs. Cette Directive et la Loi de 2013 prévoient que les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs se dotent d'une politique de rémunération formalisée qui doit respecter les critères énoncés à l'Annexe II de la Directive et de la Loi de 2013.

La présente politique est également établie en application de la **Directive Européenne UCITS V (dite « OPCVM 5 » ou la « Directive UCITS V »)**, 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.

Elle relève de la Directive 2014/65/UE (MIFID II) ainsi que du Règlement (UE) 600/2014 (MIFIR) du 15 mai 2014, ainsi que du Règlement (UE) 2019/2088 – SFDR (Sustainable Disclosure Regulation) du 27/11/2019 qui impose la publication d'informations en matière de durabilité aux acteurs des services financiers.

Plus spécifiquement, elle relève des lignes directrices/orientations de l'Autorité européenne des marchés financiers (ci-après, « ESMA ») relatives aux politiques de rémunérations saines :

- au titre de la Directive AIFMD - ESMA/2013/232
- au titre de la Directive UCITS - ESMA/2016/575
- au titre des directives UCITS/AIFM - ESMA/2016/411, et complétées par les Guidelines ESMA 2016/579 du 14 octobre 2016

Elle intègre également les dispositions des Circulaires CSSF suivantes :

- Circulaire CSSF 10/437 relative aux lignes directrices concernant les politiques de rémunération dans le secteur financier.
- Circulaire CSSF 18/698 relative à l'agrément et à l'organisation des gestionnaires de fonds d'investissement constitués en vertu du droit luxembourgeois.
- Circulaire CSSF 23/841 concernant la transposition des lignes directrices de sur certains aspects des exigences de rémunération de MiFID II (ESMA35-43-3565) abrogeant la circulaire CSSF 14/585 en ce qui concerne l'alignement des politiques et pratiques de rémunération sur les obligations en matière de conflits d'intérêts et de conduite des affaires.
- Les règles sectorielles prévues par la circulaire CSSF 22/797 transposant l'EBA/GL/2021/04 dans la circulaire nationale (« Guidances ESMA »).

3. PRINCIPE DE PROPORTIONNALITÉ ET NEUTRALISATION

Le principe de proportionnalité permet de neutraliser certaines des règles mentionnées dans la Politique de Rémunération pour le Personnel Identifié (telles que les règles de différés, l'obligation de payer une partie du variable sous forme d'instruments, la période de rétention de l'instrument, les clauses de malus & clawback), c-à-d. de bénéficier d'une exemption des règles d'encadrement des rémunérations.

Le principe de proportionnalité est défini dans les Orientations 2016/575 de l'ESMA relatives aux bonnes politiques de rémunération au titre de la directive sur les organismes de placement collectif en valeurs mobilières.

Sur la base des Orientations ESMA, lorsqu'elles prennent des mesures en vue de se conformer aux principes relatifs à la rémunération, les sociétés de gestion définissent des modalités et un périmètre qui tiennent compte de leur taille, leur organisation interne, la nature, la portée et la complexité de leurs activités. Il relève prioritairement de la responsabilité de la société de gestion d'évaluer ses propres caractéristiques et de développer et de mettre en œuvre des politiques et pratiques de rémunération qui s'alignent de façon appropriée.

3.1 PROPORTIONNALITÉ AU NIVEAU INSTITUTIONNEL (PAR RAPPORT AUX DIFFÉRENTES CARACTÉRISTIQUES DES SOCIÉTÉS DE GESTION)

Les différents profils de risques et différentes caractéristiques des gestionnaires de fonds d'investissement justifient une mise en œuvre proportionnée des principes de rémunération. Les critères pertinents pour l'application de la proportionnalité sont la taille de la société de gestion et celles des OPCVM qu'elle gère, son organisation interne ainsi que la nature, la portée et la complexité de ses activités.

Pour évaluer la proportionnalité, il convient que la société de gestion s'attache à prendre en compte l'ensemble des critères mentionnés (taille, organisation interne et nature, portée et complexité des activités).

3.2 PROPORTIONNALITÉ AU NIVEAU PERSONNEL (PAR RAPPORT AUX DIFFÉRENTES CATÉGORIES DE PERSONNEL)

Il convient également que la société de gestion fasse valoir le principe de proportionnalité pour certaines des exigences spécifiques. Il importe que les catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur leur profil de risques satisfassent aux exigences spécifiques qui visent à gérer les risques occasionnés par leurs activités. En plus des critères listés au point 3.1., il convient que les éléments suivants, non exhaustifs, soient pris en compte, lorsqu'ils sont pertinents :

- L'ampleur des obligations qu'un preneur de risques peut contracter pour le compte de la société de gestion
- La taille du groupe de personnes ayant uniquement collectivement une incidence significative sur le profil de risque de la société de gestion ;
- La structure de la rémunération des membres du personnel, en particulier, les éléments suivants :
  - Le montant de rémunération variable
  - Le pourcentage de rémunération variable par rapport à la rémunération fixe

Sur la base de l'auto-évaluation effectuée par Indosuez Fund Solutions, le **principe de proportionnalité** ne peut s'appliquer au niveau institutionnel (compte tenu notamment du volume des actifs sous gestion), mais bien **au niveau individuel**, compte tenu du montant limité des rémunérations variables de la population identifiée. Le seuil de rémunération variable de 100.000 EUR a ainsi été retenu. Autrement dit, si la population identifiée bénéficie d'une rémunération variable inférieure ou égale à 100.000 EUR, cette rémunération variable peut être payée entièrement en numéraire, et en une fois dans son intégralité (sans devoir être différée).

En conséquence et par application du principe de proportionnalité individuel, Indosuez Fund Solutions n'applique pas les principes liés aux paiements des rémunérations variables au Personnel Identifié tels que :

- le paiement d'une rémunération variable en instruments financiers permettant de lier la performance individuelle à la performance des FIA/UCITS gérés ;
- la mise en place d'une période de rétention pour la partie de la rémunération variable payée sous forme d'instruments financiers ;
- le report d'une partie de la rémunération variable ;
- l'incorporation de risques a posteriori pour la rémunération variable (malus & clawback).

4. RÉTRIBUTION DE L'ENSEMBLE DES COLLABORATEURS

La rémunération des collaborateurs d'Indosuez Fund Solutions est constituée des éléments suivants :

- La rémunération fixe :
  - le salaire de base
  - les périphériques de la rémunération
- La rémunération variable qui peut comprendre :
  - la rémunération variable annuelle personnelle discrétionnaire
  - la rémunération variable annuelle déterminée par formule
  - la rémunération variable personnelle exceptionnelle liée au recrutement

Chaque collaborateur bénéficie de tout ou partie de ces éléments en fonction de ses responsabilités.

4.1 RÉMUNÉRATION FIXE

A. SALAIRE DE BASE

Le salaire de base rétribue les compétences nécessaires au collaborateur pour exercer les responsabilités du poste qui lui est confié en cohérence avec les spécificités de chaque métier sur leur marché local.

L'évolution du salaire de base des collaborateurs est fonction de la réalisation des missions permanentes du poste et de leur contribution, évaluées dans le cadre de l'entretien annuel.

Le salaire de base est déterminé par la prise en compte de l'ensemble de ces éléments et au regard des benchmarks locaux internes et externes, dans le respect de la réglementation locale.

Lors de la prise d'un nouveau poste, l'évolution de responsabilité est considérée pour la détermination de la rémunération fixe.

Indosuez Fund Solutions veille à ce que le niveau des salaires soit tel que ses collaborateurs soient assurés d'un niveau de vie satisfaisant, sans avoir à compter sur le paiement d'une rémunération variable et permettant ainsi à Indosuez Fund Solutions une flexibilité complète dans l'attribution ou non d'une rémunération variable à ses collaborateurs.

B. PÉRIPHÉRIQUES DE RÉMUNÉRATION

Outre les salaires, les collaborateurs peuvent bénéficier d'avantages extra-légaux qui peuvent représenter une contrevaleur monétaire importante. Certains avantages sont accordés à tous les collaborateurs, quelle que soit la fonction exercée. D'autres sont réservés aux collaborateurs ayant atteint un niveau de compétences déterminé ou exerçant une fonction spécifique.

Les avantages extra-légaux peuvent être les suivants :

- Régime complémentaire de pension
- Chèques-repas
- Assurance complémentaire santé
- Bilans de santé
- Voiture de fonction
- Emplacement de parking

4.2 REMUNERATION VARIABLE ANNUELLE

La rémunération variable annuelle, aussi appelée bonus, rétribue la performance du collaborateur, lorsqu'il y est éligible, et constitue une partie intégrante de sa rémunération annuelle.

A. DÉTERMINATION DE LA CONTRIBUTION DU MÉTIER

Les bonus sont financés dans le cadre d'enveloppes fixées par activités (« bonus pool ») et dont la distribution individuelle aux collaborateurs est décidée par la ligne managériale en fonction d'une évaluation globale de leur performance individuelle et collective.

Préalablement à l'attribution individuelle des bonus, Indosuez Wealth Management définit sa capacité à les financer compte tenu du coût du risque, du coût du capital et du coût de liquidité.

La contribution du groupe Indosuez Wealth Management est ainsi déterminée par la formule suivante sur la base des définitions comptables habituelles :

Contribution = PNB – charges directes et indirectes hors bonus – coût du risque – coût du capital avant impôts.

B. ATTRIBUTIONS INDIVIDUELLES DES BONUS

La rémunération variable individuelle est attribuée de façon discrétionnaire en fonction de l'appréciation du management sur :

- le résultat d'Indosuez Fund Solutions et de l'unité/du département auquel le collaborateur appartient
- la contribution à la performance collective
- la performance individuelle par rapport à :
  - des critères objectifs, quantitatifs comme qualitatifs
  - la prise en compte de la performance ajustée du risque et du respect des limites de risque et de l'intérêt du client

C. LIEN ENTRE GESTION DE LA PERFORMANCE ET RÉMUNÉRATION VARIABLE

D'une manière générale, la rémunération variable des collaborateurs d'Indosuez Fund Solutions est basée sur l'atteinte d'objectifs quantitatifs et qualitatifs convenus avec eux lors de l'évaluation annuelle. Ils sont formalisés dans la feuille d'objectifs rédigée en début d'exercice et leur degré d'atteinte est vérifié avec le collaborateur à la fin de l'exercice.

- Au début de la période de performance, le collaborateur et son manager fixent de commun accord un ensemble d'objectifs de performance en lien avec la stratégie d'Indosuez Fund Solutions, sur la base de critères quantitatifs et qualitatifs, individuels et collectifs.

  Ces objectifs peuvent être :
  - économiques (ex. performance des fonds en gestion, contribution au développement de nouveaux produits, réalisation de projets, optimisation de procédures),
  - managériaux (ex. mise en place d'une culture de partage de l'information, développement des compétences des collaborateurs, maintien d'un bon climat de travail),

- sociétaux (ex. respect – par les collaborateurs d'Indosuez Fund Solutions – d'un juste équilibre entre vie professionnelle et vie privée, sensibilisation des collaborateurs à la politique de développement durable d'Indosuez Fund Solutions),
- comportementaux (ex. écoute des clients externes ou internes, détection de leurs besoins, fiabilité dans l'accomplissement des tâches imparties, respect des délais, transmission de savoir),
- ou déontologiques (ex. respect des dispositions légales et réglementaires, des procédures internes dont la politique de gestion des risques, du code de déontologie).

- À la fin de la période de performance, une évaluation est réalisée par le manager, en fonction de la performance du résultat de l'entreprise, de la contribution individuelle à la performance collective et de la performance individuelle.
- Les résultats globaux de l'évaluation des performances conduisent à une rémunération variable cohérente pour l'ensemble des collaborateurs d'Indosuez Fund Solutions.
- Un contrôle de cohérence entre le rating des évaluations de la performance et la rémunération variable correspondante est effectué ex-post par le Comité de Rémunération. L'existence d'un lien clair entre la performance et la rémunération variable est important dans le contexte d'assurer une politique de rémunération neutre de toute considération des genres.

Aucun montant de rémunération variable n'est garanti à aucun collaborateur. Par ailleurs, la rémunération variable n'est payée qu'à la condition que le contrat du collaborateur ne soit pas résilié, que ce soit à son initiative ou à celle de l'employeur, à la date du paiement. Cette condition ne s'applique pas en cas de mobilité interne au sein du Groupe Crédit Agricole, en cas de pension d'invalidité permanente ou en cas de pension de retraite.

La rémunération variable attribuée doit être directement impactée par la constatation de comportements non respectueux des règles et procédures de conformité et des limites de risques.

Les décisions impactant la rémunération variable individuelle des collaborateurs ayant des comportements à risque constatés font l'objet d'un arbitrage annuel par la Direction Générale.

En cas de performance insuffisante ou de non-respect des règles ou procédures internes, le non-paiement de la rémunération variable est possible.

Par ailleurs, la preuve de mauvaise conduite grave ou de faute grave par un collaborateur (par exemple violation du code de conduite ou autres règles internes, notamment concernant les risques), la conduite frauduleuse d'un collaborateur, la dispense d'information trompeuse par un collaborateur ouvre le droit pour Indosuez Fund Solutions de réclamer la restitution des sommes perçues au titre de la rémunération variable.

D. RÉMUNÉRATION VARIABLE GARANTIE

L'attribution d'une rémunération variable garantie n'est autorisée que dans le contexte d'un recrutement et pour une durée ne pouvant excéder un an (à la fin de la période d'essai). En conséquence, garantir une attribution de variable au-delà de la première année est prohibé.

E. RACHAT DE VARIABLE

Dans le cadre du recrutement de collaborateurs bénéficiant d'une rémunération différée et non acquise dans la société qu'ils viennent de quitter, une pratique de « rachat de rémunération variable différée » est possible.

5. RÉMUNÉRATION VARIABLE DU PERSONNEL IDENTIFIÉ / DES PERSONNES RELEVANTES

La politique s'applique à tout le personnel avec des exigences de rémunération spécifiques qui s'appliquent uniquement aux collaborateurs reconnus « Personnel Identifié » conformément aux Directives AIFMD et UCITS V.

Le Personnel Identifié relevant du champ réglementaire AIFM ou UCITS V fait l'objet d'un processus d'identification annuel conduit au niveau local par Indosuez Fund Solutions, conformément à la réglementation locale en vigueur.

La liste du Personnel Identifié est proposée par le Comité de Rémunération d'Indosuez Fund Solutions en concertation avec les Directeurs Risques et Compliance, et validée par le Conseil de Surveillance d'Indosuez Fund Solutions, sous le contrôle de CA Indosuez Wealth Groupe.

5.1 IDENTIFICATION DU PERSONNEL IDENTIFIÉ

Conformément aux Orientations 2016/575 (points 19 et 20) de l'ESMA relatives aux bonnes politiques de rémunération au titre de la directive sur les organismes de placement collectif en valeurs mobilières, le recensement du Personnel Identifié chez Indosuez Fund Solutions se fait selon les critères suivants :

- En premier lieu, un **critère qualitatif** - Appartenir à une catégorie de personnel dont la fonction est susceptible d'avoir un impact sur le profil de risque de l'entreprise, soit a minima :
  - les membres exécutifs et non exécutifs de l'organe de direction de la société de gestion
  - la direction générale

- les fonctions de contrôle
- les membres du personnel responsables de la gestion d'investissement, de l'administration, du marketing, des ressources humaines
- les autres preneurs de risque tels que : les membres du personnel dont les activités professionnelles – que ce soit à titre individuel ou collectif, comme membres d'un groupe (par exemple, une unité ou une partie d'un département) – peuvent avoir une incidence significative sur le profil de risque de la société de gestion ou sur un OPCVM qu'elle gère, y compris les personnes en mesure de conclure des accords, adopter des positions et prendre des décisions ayant un impact significatif sur les positions de risque de la société de gestion ou d'un OPCVM qu'elle gère. Cette catégorie de membres du personnel peut inclure, par exemple, des vendeurs, des opérateurs de marché individuels et de salles de marchés spécifiques.

- En second lieu, un **critère quantitatif** – S'ils ont une incidence significative sur le profil de risque de la société de gestion ou le profil de risque des OPCVM qu'elle gère, il convient que d'autres membres du personnel/personnes qui, au vu de leur rémunération globale, se situent dans la tranche de rémunération de la direction générale et des preneurs de risques soient inclus dans la catégorie du Personnel Identifié, comme les membres du personnel bénéficiant de revenus élevés qui n'appartiennent pas encore aux catégories ci-dessus et qui ont une incidence significative sur le profil de risque de la société de gestion ou le profil de risque des OPCVM qu'elle gère.

5.2 IDENTIFICATION DES PERSONNES RELEVANTES

Conformément aux obligations réglementaires (MIFID II et Circulaire CSSF 23/841), la politique de rémunération prévoit l'identification de « personnes relevantes », population pour laquelle des mesures spécifiques devraient être mises en place afin d'assurer que la rémunération variable de cette population n'inciterait pas à une prise de risques excessifs, n'encouragerait pas à agir au contraire des intérêts des clients, et/ou n'engendrerait pas des conflits d'intérêts.

En effet, il importe d'identifier la population précitée afin de prendre en compte les mesures nécessaires pour détecter et éviter ou gérer les conflits d'intérêts se posant entre les « personnes relevantes » (telles que ses agents liés, ou toute personne directement ou indirectement liée à Indosuez Fund Solutions par une relation de contrôle) et leurs clients ou entre deux clients lors de la prestation de tout service d'investissement et de tout service auxiliaire ou d'une combinaison de ces services, y compris ceux découlant de la perception d'incitations en provenance de tiers ou de la structure de rémunération et d'autres structures incitatives propres à l'entreprise d'investissement.

Ainsi, lorsque la rémunération comporte des éléments variables, les entreprises devraient définir des critères appropriés pour aligner les intérêts des personnes relevantes et des entreprises avec ceux des clients (par exemple, la conformité exigences réglementaires telles que les règles de conduite des affaires (en particulier, l'examen de l'adéquation des instruments vendus par les personnes concernées aux clients, le cas échéant) et traitement équitable des clients et satisfaction de la clientèle). En outre, la circulaire prévoit que des mécanismes d'ajustement à la baisse des rémunérations variables perçue par les personnes relevantes devraient être déclenchés par des événements pertinents ayant une incidence sur le respect par l'entreprise ou les personnes relevantes des dispositions de MiFID II et de ses actes délégués visant à assurer un traitement équitable des clients et de la qualité des services fournis aux clients.

Comme décrit dans la Politique de gestion des conflits d'intérêts, en cas de fonctions déléguées, Indosuez Fund Solutions s'assure de la mise en place de ces procédures auprès du délégataire, ainsi que de la transparence relative aux commissions et rémunérations.

Les fonctions Ressources Humaines, Compliance et Risques valident ou amendent le cas échéant la liste des personnes relevantes en consultant les métiers et filières. Le Conseil de Surveillance est responsable sur recommandation du Comité de Rémunération de la validation finale de la liste.

Les personnes relevantes sont notifiées dès que possible après avoir été identifiées. La communication comprend des informations sur les exigences européennes et locales en matière de rémunération, sur les critères utilisés pour déterminer les personnes relevantes et sur l'impact éventuel sur leur rémunération.

5.3 RÈGLES D'ENCADREMENT DES RÉMUNERATIONS DU PERSONNEL IDENTIFIÉ AIFM

Compte tenu du principe de proportionnalité individuelle applicable chez Indosuez Fund Solutions, les collaborateurs dont la rémunération variable est inférieure à 100.000 EUR sont exclus du champ d'application des règles de différé. De même, les règles mentionnées ci-dessous (règles de différés, l'obligation de payer une partie du variable sous forme d'instruments, la période de rétention de l'instrument, les clauses de malus & clawback) ne sont pas d'application.

Dans le cas où la rémunération variable du Personnel Identifié excéderait 100.000 EUR, le schéma de paiement serait le suivant:

		ANNÉE N MARS	ANNÉE N+1 MARS	ANNÉE N+2 MARS	ANNÉE N+3 MARS
Entre 100K et 600K EUR	Part immédiate (cash)	50 %			
	Part différée (indexée sur la performance du fonds)		16,67 %	16,67 %	16,67 %
> 600K EUR	Part immédiate (cash)	40% (min. 300K)			
	Part différée (indexée sur la performance du fonds)		20 %	20 %	20 %

Dès lors que la rémunération variable excède 100.000 EUR, conformément aux obligations réglementaires, la rémunération du Personnel Identifié est caractérisée par les éléments suivants :

- 50 % a minima de la rémunération variable (60% pour les plus hautes rémunérations) est différée sur au moins trois ans et acquise par tranches, sous conditions de performance.
- Chaque tranche de différé est versée sous forme d'instruments, sous réserve que les conditions d'acquisition (conditions de présence et de performance) définies par période d'acquisition soient satisfaites.
- L'acquisition de la rémunération variable versée en instruments est suivie d'une période de rétention d'au moins 6 mois.
- Toute stratégie de couverture ou d'assurance limitant la portée des dispositions d'alignement sur les risques contenus dans le dispositif de rémunération est prohibée.
- Concernant l'équilibre entre les composantes fixe et variable de la rémunération, les directives AIFMD et UCITS ne prévoient pas de plafonnement de la rémunération variable du Personnel Identifié. Ceci dit, conformément à la Circulaire CSSF 10/437, un ratio composante rémunération variable / rémunération fixe a été défini afin de garantir un équilibre entre rémunération fixe et rémunération variable. Ainsi, en février 2022, Indosuez Wealth Management a soumis au vote de l'Assemblée Générale une résolution portant ce ratio maximal à 200 % pour les rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2021 puis au titre des exercices suivants jusqu'à nouvelle décision de l'Assemblée Générale. Ce ratio maximal de 200% correspond au plafond variable/fixe imposé par la Directive CRDV.

5.4 CONTROLE DES COMPORTEMENTS À RISQUES

L'ensemble des collaborateurs de la population identifiée ainsi que les gérants générant des commissions de surperformance font l'objet d'un suivi individuel des comportements à risques par les fonctions de contrôle tant au niveau d'Indosuez Fund Solutions qu'au niveau du Groupe CA Indosuez.

L'avis du Comité de contrôle des comportements à risques est pris en compte pour l'attribution du bonus.

Le montant total de la rémunération variable attribuée à un collaborateur peut en tout ou partie être réduit ou donner lieu à restitution en fonction notamment des agissements ou du comportement de la personne concernée.

6. RÉMUNÉRATION VARIABLE DES FONCTIONS DE CONTRÔLE

Afin de prévenir tout conflit d'intérêt, en référence aux Directives AIFMD et UCITS V, les responsables des fonctions de contrôle (Risque et Conformité) sont rémunérés en fonction de la réalisation des objectifs liés à leurs fonctions, indépendamment de la performance des métiers dont ils valident ou vérifient les opérations.

Ainsi, les objectifs qui leur sont fixés et les enveloppes servant à la détermination de leur rémunération variable ne doivent pas prendre en considération des critères relatifs aux résultats et aux performances économiques des entités dont ils assurent directement le contrôle ; des critères relatifs aux résultats et aux performances économiques de l'entité supérieure sont cependant envisageables.

7. RÉMUNÉRATION VARIABLE DES CADRES DIRIGEANTS

Les plans de rémunération variable des cadres dirigeants visent à rémunérer d'une part, la performance annuelle sur la base du périmètre de responsabilité de chaque cadre dirigeant, et d'autre part, la performance long terme d'Indosuez Fund Solutions et du Groupe en considérant la performance économique durable, la prise en compte de son impact sociétal et l'alignement des intérêts des dirigeants et des actionnaires.

Cette rémunération est supervisée par le Conseil de Surveillance local sur la base des recommandations du Comité de rémunération.

8. RÔLE ET RESPONSABILITÉ DES LIGNES DE MÉTIERS RH, RISQUE, CONFORMITÉ ET AUDIT INTERNE DANS LE DÉPLOIEMENT DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION ET DE SON CONTRÔLE

8.1 CADRE GÉNÉRAL DU CONTRÔLE INTERNE

Le déploiement de la politique de rémunération s'inscrit dans le cadre du dispositif de contrôle interne du Groupe, qui s'appuie sur 3 niveaux de contrôle distincts :

3ème ligne de défense Contrôle périodique	3ème niveau de contrôle par des agents indépendants	LM Audit
2ème ligne de défense Contrôle permanent	2ème niveau de contrôle (2.2) par des agents sans fonction d'engagement d'opérations	LM Risques et Conformité
1ère ligne de défense Contrôle permanent	1er niveau de contrôle (2.1) par des agents distincts de ceux à l'initiative d'opérations 1er niveau de contrôle (1) par des agents à l'initiative d'opérations	LM RH (en charge du processus de rémunération)

8.2 RÔLE DE LA FONCTION RH

La fonction RH d'Indosuez Fund Solutions est en charge de la déclinaison de la politique de rémunération du Groupe au niveau de son entité, tout en y intégrant les exigences réglementaires applicables au Luxembourg/en Europe.

Elle veille également à maintenir une structure de rémunération compétitive, neutre du point de vue du genre, ainsi que des niveaux de rémunération et mécanismes incitatifs, afin d'attirer/retenir le personnel, tout en garantissant une politique de rémunération conforme au profil de risque de l'établissement.

Elle organise le Comité de suivi de comportements à risque avec les fonctions Risque et Conformité.

Enfin, elle procède, dans les délais impartis, aux différents reportings et publications réglementaires ou à destination de la DRH Groupe.

8.3 RÔLE DES FONCTIONS RISQUE ET CONFORMITÉ

La fonction de **gestion des risques** aide à définir des mesures adéquates de performance ajustées au risque et à évaluer la manière dont la structure de rémunération variable pèse sur le profil de risque de l'établissement. Elle valide et évalue les données concernant l'ajustement au risque et est invitée à assister aux réunions du Comité de rémunération à ce sujet.

La fonction de **vérification de la conformité** analyse la manière dont la politique de rémunération influence le respect par l'entité de la réglementation, des politiques internes, et signale les risques de non-conformité à l'organe de direction, dans sa fonction tant exécutive que de surveillance.

Ces deux fonctions de contrôle doivent assurer un contrôle de la politique de rémunération a minima sur les points suivants :

A. CONTRÔLE RELATIF À L'ENCADREMENT GÉNÉRAL DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

Les différentes réglementations mentionnées ci-avant impliquent des obligations relatives à des éléments généraux de la politique de rémunération qui s'appliquent donc potentiellement à tous les collaborateurs.

- La conformité de la politique de rémunération
  S'assurer que la politique de rémunération de CAIWE est conforme avec les réglementations locales.
- L'alignement de la rémunération variable au profil de risque
  S'assurer de la bonne prise en compte des comportements à risque dans l'attribution individuelle et collective de rémunération variable notamment pour les dirigeants et le personnel identifié.

B. CONTRÔLE RELATIF À L'ENCADREMENT DU PERSONNEL IDENTIFIÉ

Les différentes réglementations intègrent également des obligations spécifiques aux collaborateurs dits personnel identifié et à leurs rémunérations.

- Identification du personnel identifié
  - S'assurer de la bonne déclinaison par la fonction RH du processus annuel d'identification du personnel identifié (y compris la notification aux intéressés de leur statut de personnel identifié) ;
  - Contribuer, en tant que partie prenante au processus d'identification, à la correcte mise à jour de la liste des personnels identifiés.
- Application des règles d'encadrement de la rémunération variable du personnel identifié et des fonctions de contrôle
  - S'assurer du respect des seuils réglementaires, par sondage, en s'appuyant sur les contrôles réalisés par la ligne métier RH et notamment le pourcentage de rémunération variable différée, le pourcentage de rémunération variable payée en instrument financier, le ratio entre les parts fixe et variable de la rémunération ;
  - S'assurer du respect des obligations réglementaires d'interdiction sur les rémunérations (variables garantis, rachat de différé) et notamment sur l'absence de stratégie de couverture par les collaborateurs identifiés bénéficiant d'un versement de la rémunération variable en instrument financier ou en cash indexé à un instrument financier ;
  - S'assurer de la conformité des politiques de rémunération aux obligations réglementaires relatives à l'évaluation de la performance des fonctions de contrôle.

C. RECENSEMENT DES COMPORTEMENTS À RISQUE

- Assurer, en coordination et conjointement avec la fonction RH, le recensement des comportements à risque du personnel identifié ;
- S'assurer de la prise en compte des comportements à risque identifiés.

Les comportements à risque sont des comportements non respectueux de la réglementation, des règles, des procédures de conformité et du cadre d'exercice de l'activité (respect des limites de risques, instructions de la ligne hiérarchique, etc.).

La détection d'éventuels non respects délibérés des règles en termes de prise de risque ou de comportement non conformes à la réglementation ou aux règles du groupe pourra se faire au travers d'une surveillance quotidienne (ex : dépassement de limites de marché) et périodique (via les contrôles).

En complément des comportements à risque qui doivent être en premier lieu identifiés et remontés par les métiers en première ligne de défense, les fonctions de contrôle communiquent à la fonction RH :

- Les cas de comportement à risque identifiés relevant de leur périmètre ;
- Les potentiels facteurs aggravants dont les fonctions de contrôle ont connaissance parmi lesquels la récidive, l'impact financer ou de réputation sur l'entité et/ou le Groupe du comportement à risque, le risque d'une sanction réglementaire d'un superviseur/régulateur.

Sur la base de ces éléments, une instance d'arbitrage doit statuer sur le niveau de gravité des comportements recensés et les mesures à prendre ou constater que les mesures adéquates ont été prises.

D. CONTRÔLE RELATIF AUX OBLIGATIONS DE PUBLICATION ET DE REPORTING NOTAMMENT SUR LA DÉCLINAISON DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

- S'assurer du respect des obligations de transparence externe ;
- S'assurer du respect des obligations de reporting internes vers le groupe des fonctions RH, Risques et Conformité (enveloppe de variable, liste du personnel identifié, rapport sur la déclinaison de la politique de rémunération, avis de la 2e ligne de défense, liste des comportements à risque).

8.4 RÔLE DE L'AUDIT INTERNE

La fonction d'audit interne procède à un examen indépendant de l'élaboration, de la mise en œuvre et des effets des politiques de rémunération de l'établissement sur son profil de risque ainsi que sur la manière dont sont gérés ces effets.

9. GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

Au niveau local, la politique de rémunération est gérée par les instances suivantes :

9.1 CONSEIL DE SURVEILLANCE

Le Conseil de Surveillance d'Indosuez Fund Solutions est l'instance qui :

- examine et approuve la politique de rémunération sur proposition du Comité de Nomination et de Rémunération ;

- prend acte des résultats des missions de l'audit et s'assure de la mise en œuvre et du contrôle de la politique de rémunération ;
- approuve l'application du principe d'identification, ainsi que l'évolution du nombre de Personnes Identifiées.

9.2 COMITE DE NOMINATION ET DE RÉMUNÉRATION

Le Comité de Nomination et de Rémunération de CA Indosuez Wealth (Europe) S.A. est l'instance qui prépare et émet un avis sur les points énumérés au 9.1. ci-dessus afin d'acter les décisions prises par le Directoire d'Indosuez Fund Solutions dans le cadre de la campagne de rémunération.

Une revue de ces éléments est soumise au Président du Conseil de Surveillance ainsi qu'à un membre indépendant du Conseil de surveillance pour entériner les propositions retenues.

Le Comité de Nomination et de Rémunération a pour mission les tâches suivantes :

En matière de nomination et révocation

- Formuler des propositions quant à la composition du Directoire, définir le profil de leurs membres et participer au processus de sélection de ceux-ci ;
- Formuler des propositions en lien avec le Secrétariat général de CAI quant à la composition du Conseil de surveillance, définir le profil de leurs membres et participer au processus de sélection de ceux-ci ;
- Formuler des recommandations concernant la nomination et la réélection des fonctions de contrôle interne ;
- Passer en revue les dossiers de candidatures des collaborateurs ayant a minima le profil de compétences « Senior » et ayant accompli l'ensemble des démarches nécessaires afin d'évoluer vers un profil de Compétences d'« Expert » ou de « Manager » de niveau 1 ou 2 et rendre des avis et recommandations au Directoire sur les candidatures.

Cela peut être également l'occasion d'aborder les points ci-dessous :

- Évaluation et mises à jour de postes clés ;
- Plans de successions pour les postes clés ;
- Recensement des Talents ;
- Établissement des plans de développement de carrières ;
- Revue individuelle des évolutions de carrière de certains collaborateurs.

En matière de rémunération

- Définir l'enveloppe globale attribuée aux rémunérations variables pour l'exercice écoulé ;
- Déterminer les montants de rémunération variable des membres du Directoire ;
- Formuler, sur base d'un rapport de synthèse établi par le directeur des Ressources humaines, des recommandations relatives aux montants agrégés résultant des propositions de rémunération variable faites pour l'ensemble des collaborateurs de l'établissement ;
- Formuler des recommandations sur des demandes de paiement de rémunérations variables exceptionnelles.

Il rend régulièrement compte de ses travaux au Directoire.

Le Comité de Nomination et Rémunération est composé de manière à lui permettre d'exercer un jugement compétent et indépendant sur les politiques et les pratiques de rémunération et sur les incitations créées par la gestion des risques, des fonds propres et des liquidités. Il peut être assisté par les services de contrôle interne ou d'experts extérieurs, dans l'exercice de ses missions.

Le Comité de Nomination et Rémunération procède à un examen annuel :

- Des principes de la politique de rémunération de l'entreprise établie sur la base de la politique de rémunération du groupe Crédit Agricole S.A. ;
- Des rémunérations, indemnités, avantages de toute natures accordés aux mandataires sociaux de l'entreprise.

9.3 COMITÉ DE CONTRÔLE DES COMPORTEMENTS À RISQUES ET DE SUIVI DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

Le Comité de contrôle des comportements à risques est l'instance qui vise à recenser les membres du personnel d'Indosuez Fund Solutions qui, au cours de l'année écoulée, ont eu un comportement à risque.

Le Comité de contrôle des comportements à risques est composé :

- du CEO d'Indosuez Fund Solutions
- du DRH Indosuez Wealth (Europe)
- du Chief Compliance Officer
- du Head of Risk Management

10. DIVULGATION

10.1 INTERNE

La présente politique sera communiquée à l'ensemble des collaborateurs.

Les collaborateurs seront informés par avance et de façon compréhensible pour un non spécialiste des critères qui seront utilisés pour déterminer leur rémunération ainsi que de la procédure d'évaluation des performances.

10.2 EXTERNE

La divulgation externe des informations utiles de la politique de rémunération s'effectue dans le cadre de la publication des états financiers des fonds d'investissement conformément :

- à l'article 69 paragraphe 3 de la Directive UCITS V ;
- à l'article 22 points e) et f) de la Directive AIFMD et aux orientations de l'ESMA une publication dans les rapports annuels des fonds d'investissement alternatifs pourra s'effectuer selon le principe de proportionnalité qui s'appliquera également à la nature et à la quantité des informations publiées.

La divulgation externe des informations utiles de la politique de rémunération s'effectue également sur le site internet d'Indosuez Fund Solutions conformément aux articles 69 paragraphe 1 et 78 paragraphe 4 de la Directive UCITS V.

CA Indosuez Fund Solutions S.A.
12, rue Eugène Ruppert
L-2453 Luxembourg
T +352 26 64 50 – 1
T.V.A. LU 20440864
R.C.S. Luxembourg B104980

www.ca-indosuez-fundsolutions.com