

POLITIQUE ET PRATIQUE DE REMUNERATION

Mise à jour octobre 2025

OBJECTIFS

La présente politique de rémunération a pour objectif de décrire le dispositif mis en place au sein de Crédit Mutuel Impact pour se conformer aux règles de rémunération, applicables à la société de gestion et à son personnel, issues de la Directive 2011/61/UE (Directive AIFM) et ses textes de transposition ainsi de l'article 5 du règlement européen sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur financier (SFDR). Ces textes établissent un ensemble de règles auquel tous les gestionnaires doivent se conformer pour déterminer leur politique de rémunération et les pratiques de rémunérations adaptées en fonction de la taille et de l'organisation de la structure.

PREAMBULE

Crédit Mutuel Impact est une société de gestion de portefeuille, agréée par l'Autorité des Marchés Financiers (« AMF ») sous le numéro GP-98-50 et ayant demandé, auprès de l'AMF, un agrément en tant que société de gestion entrant dans le champ d'application de la Directive AIFM. A ce titre, elle avait fait valoir le principe de proportionnalité.

Tout en respectant les exigences réglementaires, Crédit Mutuel Impact inscrit sa politique de rémunération dans le cadre des principes de la politique de rémunération du Groupe Crédit Mutuel Alliance Fédérale (cf. site internet de la Banque Fédérale du Crédit Mutuel – Espace Investisseurs – information financière / réglementée).

La politique de rémunération de Crédit Mutuel Impact s'inscrit dans la politique de rémunération générale édictée par Crédit Mutuel Alliance Fédérale, sa structure faîtière. Celle-ci exclut tout dispositif de rémunération qui serait susceptible d'influencer ou d'impacter l'activité de ses salariés au détriment des aspects sociaux et environnementaux ou de l'intérêt des souscripteurs des fonds gérés. Cette politique ne prévoit pas de rémunération variable et ne permet donc pas d'adossement direct de la rémunération à des indicateurs de performance en matière de durabilité. Crédit Mutuel Alliance Fédérale a fait le choix de privilégier une rémunération fixe en cohérence avec ses valeurs mutualistes et ses responsabilités au service de ses sociétaires et clients.

A niveau de poste et de responsabilité équivalent, les rémunérations sont 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.

Conformément à la loi du 9 décembre 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.

DISPOSITIF

1. Les composantes de la rémunération versées par Crédit Mutuel Impact

La rémunération globale des salariés employés par Crédit Mutuel Impact se compose de différents éléments en lien avec le cadre social collectif défini par la convention de groupe à laquelle Crédit Mutuel Impact adhère :

- Une **rémunération fixe** qui rémunère la compétence, l'expérience, le niveau de qualification et l'engagement du salarié. Elle est déterminée en fonction du marché et d'un principe de cohérence interne au Crédit Mutuel Alliance Fédérale en lien avec la convention groupe mise en place au 1^{er} janvier 2018. L'augmentation de la rémunération fixe (hors augmentation à caractère général) ainsi que les décisions relatives à la promotion des collaborateurs prennent en compte la performance en matière de risque et de conformité.
- Une rémunération collective sous forme d'intéressement et de participation au sein de la convention de groupe, qui intègre des critères extra-financiers rattachés aux valeurs que porte Crédit Mutuel Alliance Fédérale.
- Un régime de retraite supplémentaire et une prévoyance santé au sein de la convention de groupe.
- Des avantages en nature éventuels (voiture de fonction, ...).

Les salariés employés par Crédit Mutuel Impact bénéficient de tout ou partie de ces éléments.

2. Les différentes catégories composant l'ensemble du personnel de Crédit Mutuel Impact

Crédit Mutuel Impact a identifié le personnel concerné par les dispositions de la directive AIFM en matière de rémunération en appréciant le rôle et la responsabilité de chaque collaborateur au niveau de la société de gestion et des fonds gérés : les gérants financiers et le RCCI. La détermination des salariés faisant partie du personnel identifié est réexaminée lors de chaque nouvelle embauche.

3. Principe de proportionnalité

L'application du principe de proportionnalité peut entraîner, à titre exceptionnel et après prise en considération de faits spécifiques, l'exclusion du champ d'application de certaines exigences de la Directive AIFM si cela est compatible avec le profil de risque, la stratégie de la société de gestion et la stratégie des FIA gérés, dans les limites prévues dans les orientations de l'ESMA.

Crédit Mutuel Impact avait fait valoir le principe de proportionnalité lors son agrément au titre de la directive AIFM. Sur la base de l'évaluation de l'importance réalisée en 2025 et en l'absence de rémunération variable, la société de gestion peut raisonnablement faire application du principe de proportionnalité pour ne pas appliquer certaines exigences, notamment la constitution d'un comité de rémunération propre.

4. Organe interne responsable de l'attribution des rémunérations

Conformément à l'article L 511-89 du Code monétaire et financier, Crédit Mutuel Alliance Fédérale a mis en place un comité de rémunération faïtier au niveau de la Caisse Fédérale de Crédit Mutuel pour l'ensemble du périmètre du Groupe dont les sociétés de gestion d'actifs. Les orientations de l'ESMA en date du 30 janvier 2014 (X.II.55) prévoient que, dans ce cas, le gestionnaire de FIA n'est pas tenu de créer un comité de rémunération à son initiative et cette option a été retenue pour Crédit Mutuel Impact (en sus de l'application du principe de proportionnalité).

La présente politique a été formalisée par la direction générale de Crédit Mutuel Impact avec l'appui de la Direction des Ressources Humaines Groupe dans le respect des principes de la politique de rémunération du Groupe. Elle est soumise pour avis de conformité au Responsable de la Conformité et du Contrôle Interne de Crédit Mutuel Impact et pour approbation au Conseil d'administration de la société. Elle est revue annuellement.

L'enveloppe de revalorisation annuelle des salaires fixes est déterminée par la direction générale de Crédit Mutuel Alliance Fédérale dans le cadre du processus de négociations annuelles obligatoires. La rémunération des dirigeants responsables est déterminée par le Comité des Rémunérations de Crédit Mutuel Alliance Fédérale.

La mise en œuvre de la politique de rémunération fait l'objet d'une évaluation indépendante réalisée par la fonction de contrôle périodique de Crédit Mutuel Alliance Fédérale. Par ailleurs, le RCCI intègre un point de contrôle annuel sur les rémunérations de la société de gestion ainsi que sur la finance durable.

5. Information des collaborateurs de la société de gestion et des investisseurs

La Direction générale de Crédit Mutuel Impact communique sur les principes généraux et l'application de sa politique de rémunération :

- **auprès des collaborateurs** : information sur les principes généraux de la politique de rémunération à leur entrée dans la société puis à l'occasion de tout changement significatif, sensibilisation régulière aux règles de bonne conduite à respecter notamment en matière de conflit d'intérêts
- **auprès des investisseurs** : résumé dans les rapports annuels des FIA des éléments de la politique de rémunération, notamment le montant total des rémunérations pour l'exercice.

Une synthèse de la politique de rémunération est disponible sur le site interne de Crédit Mutuel Impact et la présente politique est mise à disposition sur simple demande écrite auprès de la société de gestion.