

Politique de rémunération

OFI INVEST

Version du 06/12/2024

PREAMBULE

La politique de rémunération conduite par la société Ofi Invest et l'ensemble des sociétés détenues par Ofi INVEST, participe à l'atteinte des objectifs que cette dernière s'est fixée en qualité de groupe d'investissement responsable au travers de son plan stratégique de long terme, dans l'intérêt de ses clients, de ses collaborateurs et de ses actionnaires.

Cette politique contribue activement à l'attraction de nouveaux talents, à la fidélisation et à la motivation de ses collaborateurs, ainsi qu'à la performance de l'entreprise sur la durée, tout en garantissant une gestion appropriée du risque.

La politique de rémunération de la société promeut une gestion saine et efficace du risque, aligné à la fois les intérêts des investisseurs, de la société et des preneurs de risques, et tend à réduire les conflits d'intérêts potentiels entre les commerciaux et les investisseurs. Elle est conforme à la stratégie économique, aux objectifs et aux valeurs de la société.

La politique de rémunération est neutre du point de vue du genre.

Les grands principes de cette politique sont déclinés au sein des politiques de rémunérations des différentes filiales du Groupe en tenant compte des directives et contraintes réglementaires auxquelles elles sont rattachées.

1. Principes

La politique de rémunération de la société a été établie par le Directeur Général d'Ofi Invest et la Direction des Ressources Humaines et validée par le Conseil d'administration sur avis du CNR. Le CNR est composé de représentants des actionnaires de la société. Il donne un avis sur la politique de rémunération et s'assure de sa mise en œuvre.

La rémunération globale se compose des éléments suivants :

Une rémunération fixe qui rémunère la capacité à tenir un poste de façon satisfaisante et le cas échéant une rémunération variable qui vise à reconnaître la performance collective et individuelle, dépendant d'objectifs définis en début d'année et fonction du contexte et des résultats de l'entreprise mais aussi des contributions et comportements individuels pour atteindre ceux-ci. Elle peut être aussi accompagnée d'un plan de fidélisation de moyen-terme.

1.1 Rémunération fixe

La rémunération fixe représente la proportion majoritaire de la rémunération globale versée. Elle est suffisamment importante pour rémunérer chaque collaborateur au regard des obligations liées à la définition de son poste, au niveau de compétence requis, à la responsabilité exercée et à l'expérience acquise. Par ailleurs, le niveau des rémunérations fixes est en ligne avec les

pratiques de marché en vigueur dans le secteur d'activité de l'investissement et la gestion d'actifs en France. La rémunération fixe représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale et n'incite pas à une prise de risque excessive des collaborateurs.

La rémunération fixe correspond à la rétribution normale du collaborateur pour la prestation attendue correspondant à sa qualification. La rémunération variable tient compte notamment du résultat de la société, de ses besoins en fonds propres et de la qualité de la gestion et du service proposé aux investisseurs.

La rémunération fixe est versée en numéraire mais également, le cas échéant, sous forme d'avantages en nature tels que : voitures de fonction, logement.

Chaque année une enveloppe d'évolution de la rémunération fixe est arrêtée, laquelle prend en considération le niveau d'augmentation de l'inflation.

1.2 Rémunération Variable

La politique de rémunération variable est déterminée de manière à éviter des situations de prises de risques inconsidérées ou incompatibles avec l'intérêt des clients et de conflit d'intérêts.

Cette rémunération variable est à la fois individuelle (primes) et collective pour les sociétés signataires d'accords d'intéressement et/ou participation. Seule la rémunération variable individuelle est traitée dans cette politique de rémunération. Dans un souci de clarté, le terme rémunération variable s'entend comme une référence à la rémunération variable individuelle. Cette prime discrétionnaire rémunère à la fois des périodes de travail et des périodes de congés. Autrement dit le départ en congés n'a pas d'incidence sur son montant. Elle ne rentre pas dans l'assiette de calcul du 10ème congés.

Personnel concerné par la politique de rémunération

La politique de rémunération s'applique à l'ensemble des salariés (hors alternants) y compris les Mandataires sociaux.

Détermination de l'enveloppe de rémunération variable

L'enveloppe globale est validée en tenant compte des résultats financiers et extra-financiers de la société et ce d'autant plus si l'enveloppe de la rémunération variable porte le résultat à un résultat négatif. Elle tient compte du résultat d'exploitation fixe. Cela relève d'une répartition de richesse entre les salariés et les actionnaires de la société. Ce point est apprécié en fonction de la rentabilité globale de la société. Dans tous les cas, la rémunération variable n'a pas d'incidence sur la capacité de l'entreprise d'investissement à assurer une assise financière saine.

Pour Ofi Invest, la répartition est ensuite faite par les managers en tenant compte des facteurs d'appréciation décrits ci-dessus. La rémunération variable du Directeur des Risques de la Conformité et RSE est directement supervisée par le comité des rémunérations sur proposition du directeur général.

Pour chaque unité opérationnelle, les managers répartissent les enveloppes de façon discrétionnaire mais en prenant en compte, entres autres, :

- Les objectifs fixés aux salariés ;
- Leur contribution aux risques opérationnels ;
- Le respect des procédures internes

2. Modalité de versement de la rémunération variable

L'attribution de rémunération variable individuelle est discrétionnaire en tenant compte de l'atteinte des objectifs individuels et collectifs et de critères qualitatifs.

L'éligibilité à la rémunération variable discrétionnaire est subordonnée à la présence effective du salarié dans l'entreprise au 31 décembre de l'année à laquelle se rapporte la rémunération variable et est versée le cas échéant en février de l'année suivante. Le montant des rémunérations variables individuelles versées les années précédentes ne lie pas l'employeur dans la détermination du montant du variable des années suivantes.

Critères qualitatifs communs

L'attribution de la rémunération variable repose sur le respect des critères qualitatifs suivants :

- Le respect des politiques de rémunération mises en place dans chaque structure
- Aucune absence non excusée à des formations obligatoires (ESG, Conformité, Criminalité financière, RGPD, Cybersécurité, Phishing...) ;
- Aucune absence non excusée à des formations demandées par le collaborateur dans le cadre du Plan de formation ;
- Respecter les procédures, les recommandations et les délais ;
- Respecter les règles de vie de l'entreprise (télétravail maximum, saisie des jours de congés, etc..) ;
- Être pro-actif pour faire remonter tout incident significatif pouvant entraver l'activité ;
- Respect des valeurs du groupe Ofi Invest.

Modalités de versement

Part de rémunération variable versée en numéraire	<p>Pour les personnes dont la rémunération variable est inférieure à 200k€, celle-ci est versée immédiatement et en totalité en cash.</p> <p>Pour les personnes dont la rémunération variable est comprise entre 200k€ et 300k€ : Une part (60%) est versée immédiatement en cash, selon les modalités suivantes : 60% de la rémunération variable est versée en numéraire en année 0.</p> <p>Pour les personnes dont la rémunération variable est supérieure à 300k€ : Une part (40%) est versée immédiatement en cash, selon les modalités suivantes : 40% de la rémunération variable est versée en numéraire en année 0.</p>
Proportion de rémunération variable différée	<p>Les 40% ou 60% restant seront versés en numéraire et libérés par tranches égales, au cours des trois années suivantes (fin du 1er trimestre), sans période de rétention. Cette allocation pourra faire l'objet de révision à la baisse en fonction de l'évolution des critères quantitatifs et qualitatifs au cours des années suivantes (notion de malus).</p>
Durée de différé	<p>3 ans</p>
Malus	<p>Le malus résulte d'un ajustement au risque explicite a posteriori et tient compte de la gravité de toute défaillance ou faute portant atteinte aux intérêts des clients.</p> <p>La répartition faite en « Année 0 » sur la base des résultats de l'année écoulée peut être modifiée ex post en Année 1, 2 et 3 si les des résultats obtenus viennent effacer tout ou partie des performances observées en Année 0.</p> <p>Un malus sera par ailleurs appliqué dans les cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> Comportement frauduleux ou erreur grave ; Non-respect des limites de risques ; Non-respect des process ; Départ de la personne (suivant les dispositions des conditions de départ) <p>Evènement survenu matérialisant un risque ou ayant une incidence sur le respect de la réglementation applicable (sanctions, manquements, infractions confirmées)</p>

	Le principe d'un ajustement ex post à la hausse (notion de bonus) est exclu.
--	--

	Ce dispositif de malus s'applique à l'ensemble des collaborateurs bénéficiaires du différé de rémunération variable.
--	--

Pour les filiales SWEN CP et Zencap AM, les critères et modalités de versements sont définis par leur politique de rémunération respectives.

Progression et Evolution de carrière

La progression et l'évolution de carrière tient compte du respect des objectifs précédents. Les nominations dans le cadre du comité des nominations et des rémunérations sont proposées à l'aune des critères objectifs définis ci-dessus.

Communication

Les étapes et le calendrier d'évaluation des performances est communiqué aux collaborateurs concernés une fois par an.

3. Gouvernance en matière de politique de rémunération

3.1 Dispositions générales

La présente politique de rémunération est définie par le Directeur Général d'Ofi Invest et la Direction des Ressources Humaines et validée annuellement par le Conseil d'administration sur avis du Comité des Nominations et Rémunérations d'Ofi Invest qui s'assure de sa mise en œuvre.

La politique de rémunération et son application fait l'objet d'une revue annuelle du directeur des Risques et de la Conformité d'Ofi Invest afin de s'assurer de sa conformité au regard des réglementations en vigueur. Elle fera l'objet d'un réexamen en cas de modification importante et pertinente des activités ou de l'organisation de la société. Cette politique sera soumise à l'approbation systématique par l'organe de Direction après avoir reçu l'avis de la conformité.

3.2 Rôle du Comité des Nominations et Rémunérations

Le Comité des Nominations et Rémunérations est l'un des Comités spécialisés du Conseil d'administration d'Ofi Invest. Il détermine notamment le cadre pour établir la politique de rémunération sur proposition du Directeur général d'Ofi Invest et les dirigeants des filiales concernées.

Il notifie ses recommandations et propositions au Conseil d'administration concerné, lequel arrête la Politique de rémunération ainsi que son application pour chaque exercice.

4. Reporting

La société se conforme aux exigences réglementaires en matière de publication d'information sur la politique de rémunération.



Ofi invest

5. Chiffres clés

Sur l'exercice 2024, le montant total des rémunérations (incluant les rémunérations fixes et variables) versées par Ofi Invest à l'ensemble de son personnel, soit 32 personnes (*) bénéficiaires (CDI/CDD/DG) au 31 décembre 2024, s'est élevé à 3 706 416 euros. Ce montant se décompose comme suit :

Montant total des rémunérations fixes versées par Ofi Invest sur l'exercice 2024 :

2 790 416 euros, soit 75% du total des rémunérations versées par le gestionnaire à l'ensemble de son personnel, l'ont été sous la forme de rémunération fixe ;

Montant total des rémunérations variables versées par Ofi Invest sur l'exercice 2024 :

916 000 euros (**), soit 25% du total des rémunérations versées par le gestionnaire à l'ensemble de son personnel, l'ont été sous cette forme.

L'ensemble du personnel est éligible au dispositif de rémunération variable. (aucune rémunération variable garantie appliquée)

Par ailleurs, aucun « carried interest » ni aucune rémunération différée n'ont été versées pour l'exercice 2024.

(* Effectif présent au 31 décembre 2024)

(** Bonus 2024 versé en février 2025)

(Salaire fixe brut théorique des présents)