

POLITIQUE

DE RÉMUNÉRATION DE COVÉA FINANCE

Mise à jour :
16 mars 2023



Préambule

La présente politique de rémunération (ci-après désignée la « **Politique** ») vise à encadrer l'application des principes relatifs à la rémunération de l'ensemble des membres du personnel de Covéa Finance SAS (ci-après désignée « **Covéa Finance** » ou la « **Société de Gestion** »).

Cette présente politique se substitue au Règlement de Rémunération Variable du 12 novembre 2004, amendé les 20 juin 2008, 7 septembre 2011 et 20 juin 2013 complété de la Politique de rémunération variable du 29 septembre 2015, dite (AIFM). À ce titre, aucun salarié ne peut prétendre à une contractualisation individuelle d'éléments de rémunération variable en complément de ceux énoncés dans la présente politique.

Covéa Finance est une société de gestion de portefeuille agréée par l'Autorité des Marchés Financiers (ci-après désignée l'« **AMF** ») pour gérer et commercialiser des organismes de placement collectif en valeurs mobilières (ci-après désignés « **OPCVM** ») et des fonds d'investissement alternatifs (ci-après désignés « **FIA** »), et majoritairement pour gérer des mandats de gestion institutionnels.

Covéa Finance est une filiale de Covéa Coopérations, société du groupe Covéa.

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** »), et aux dispositions de la directive 2014/91/UE du 23 juillet 2014 sur les gestionnaires d'OPCVM (ci-après désignée la « **Directive OPCVM V** »), Covéa Finance 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, y compris des risques de **durabilité**, ce qui constitue l'un des piliers de la stratégie de la Société de Gestion.

Dans ce contexte, la Politique a notamment été progressivement élaborée sur la base des documents suivants :

- les Directives AIFM et OPCVM V ;
- le règlement européen EU 2019/2088, dit « règlement Disclosure » (ou « SFDR »)
- les orientations de l'Autorité européenne des marchés financiers relatives aux politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de FIA datées du 3 juillet 2013 ;
- le règlement général de l'AMF ;
- la position AMF n°2013-11 relative aux politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de FIA datée du 14 août 2013 ;

- le guide relatif à la rémunération des gestionnaires de FIA publié par l'AMF le 2 août 2013 ;
- le guide relatif à OPCVM V publié par l'AMF le 3 août 2016 ;
- les dispositions communes sur les politiques de rémunération au sein des sociétés de gestion publiées le 23 novembre 2010 par l'AFG, l'AFIC et l'ASPIM approuvées par l'AMF en qualité de règles professionnelles ;
- le guide professionnel « Finance Durable – Réglementations applicables aux sociétés de gestion » publié par l'AFG en décembre 2020.

I. Définitions

« **Comité de Direction** » : désigne le Comité de Direction de Covéa Finance, tel que défini dans ses statuts.

« **Commission de Rémunération** » : désigne la commission de rémunération de Covéa Finance, telle que définie dans ses statuts.

« **Comité de Surveillance** » : désigne le comité de surveillance de Covéa Finance, tel que défini dans ses statuts.

« **Personnel Identifié** » : désigne les membres du personnel de Covéa Finance, y compris les membres du Comité de Direction, les preneurs de risques et les personnes exerçant une fonction de contrôle, ainsi que tout collaborateur qui, au vu de sa rémunération globale se situe dans la même tranche de rémunération que la direction générale et les preneurs de risques, et dont les activités professionnelles ont une incidence substantielle sur le profil de risque de la Société de Gestion ou les profils de risque des FIA et/ou OPCVM qu'ils gèrent. Ces membres du personnel sont limitativement énumérés à l'Annexe I de la Politique.

« **Règlement** » : désigne le Règlement de la Commission de Rémunération qui décrit, notamment, sa composition et ses modalités de fonctionnement.

II. Gouvernance des rémunérations

2.1. Dispositions générales

La Politique est soumise aux exigences organisationnelles et opérationnelles générales de Covéa Finance, ainsi qu'à la nature, la portée et la complexité de ses activités.

La Politique contribue activement à l'attraction de nouveaux talents, à la fidélisation et à la motivation des collaborateurs de Covéa Finance, ainsi qu'à la performance de la Société de Gestion sur le long terme.

La Politique est cohérente avec la méthode de gestion basée sur la collégialité entre les équipes mandats et OPC développée par Covéa Finance et la transversalité des projets. Elle promeut une gestion saine et efficace du risque et n'encourage pas une prise de risque individuelle ou collective qui serait incompatible avec les profils de risque, le règlement et les documents constitutifs des FIA ou des OPCVM gérés par la Société de Gestion.

2.2. Rôle du Comité de Direction en matière de rémunération

La Politique est définie et pilotée par le Comité de Direction, dans l'exercice de sa fonction d'organe dirigeant, sur avis de la Commission de Rémunération. La Politique est réexaminée au moins annuellement par le Comité de Direction.

Le Comité de Direction est également responsable de la mise en œuvre de la Politique. Elle fait l'objet, au moins une fois par an, d'une évaluation interne menée à destination de la Commission de Rémunération.

2.3. Rôle de la Commission de Rémunération

La Commission de Rémunération a été instaurée par Covéa Finance afin qu'elle puisse faire preuve de compétence et d'indépendance dans son appréciation de la Politique, des pratiques de rémunération et des incitations créées pour la gestion des risques, y compris en matière de risque de durabilité.

Conformément au statut de Covéa Finance, la composition de la Commission est définie par le Comité de Surveillance et est composée de membres qui n'exercent pas de fonctions exécutives au sein de Covéa Finance.

Dans ce contexte, la Commission de Rémunération a vocation à connaître l'ensemble des questions fixées dans le Règlement et à en rendre compte au Comité de Surveillance, notamment sur les sujets suivants :

- la revue des éléments de rémunération relatifs à la Présidente de la SAS et aux membres du Comité de Direction ;
- la revue des politiques suivies en matière de rémunération de l'ensemble des collaborateurs de la Société de Gestion, notamment s'agissant des collaborateurs identifiés « preneurs de risque ou assimilés » ;
- la mise à jour de la liste du Personnel Identifié ;
- le suivi de la prise en compte des spécificités propres au Personnel Identifié dans les modalités de détermination/de versement/de reprise éventuelle de leur

rémunération variable et, à ce titre, de l'application éventuelle de règles de proportionnalité quand celle-ci se justifie ;

- la contribution à la fixation des principes de détermination des enveloppes de rémunérations variables pour l'exercice écoulé, leur quantum et les modalités de versement de celles-ci, en prenant notamment en compte l'impact des risques financiers, opérationnels, de conformité et de durabilité inhérents aux activités concernées sur les portefeuilles gérés et/ou sur la Société de Gestion ;
- la proposition d'application d'éventuelles retenues à opérer sur des rémunérations variables antérieurement décidées (ou de tout autre mécanisme impactant à la baisse ou augmentant l'étalement des versements dans le temps), en application des dispositions de la Politique ;
- l'analyse et le suivi des problèmes de rémunération, d'indépendance et d'éventuels conflits d'intérêts relatifs aux membres du Comité de Direction ; et
- la réalisation d'une évaluation interne au moins une fois par an de la mise en œuvre de la Politique.

Le détail des modalités de fonctionnement de la Commission de Rémunération est précisé au sein de son Règlement.

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

En conformité avec les dispositions réglementaires applicables aux sociétés de gestion, notamment aux gestionnaires de FIA et aux gestionnaires d'OPCVM, les fonctions de contrôle et de suivi des risques sont impliquées dans le processus de revue et de détermination des rémunérations variables au sein de la Société de Gestion et plus spécifiquement du Personnel Identifié.

Concrètement, les fonctions de contrôle et de suivi des risques contribuent notamment en fonction de leurs périmètres de délégation respectifs :

- 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 critères de rémunération variable et de leurs calculs en s'assurant de la prise en compte des différents risques définis dans nos différentes politiques publiées
- à l'appréciation de la gestion des risques et de la conformité des opérations par les équipes/ collaborateurs concernés, notamment, s'agissant des preneurs de risque ; et
- 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 et le résultat de leurs calculs au Comité de Direction qui les adresse ensuite à la Commission de Rémunération, qui s'assure que les avis du contrôle des risques et de la conformité sont pris en compte.

III. 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** de Covéa Finance (3.1.). Toutefois, certains principes s'appliquent uniquement au **Personnel Identifié** (3.2.).

3.1. Principes applicables à l'ensemble du personnel de Covéa Finance

La Politique est déterminée de manière à éviter les situations de conflits d'intérêts et pour prévenir, par les modalités mises en place à ce titre, les prises de risques inconsidérées ou incompatibles avec l'intérêt des clients de la Société de Gestion.

Dans ce contexte, un certain nombre de principes communs sont applicables à l'ensemble du personnel de Covéa Finance.

3.1.1. Périmètre de la notion de rémunération

Aux fins de la Politique, la rémunération applicable à l'ensemble du personnel de Covéa Finance se compose au minimum des éléments suivants :

- une part fixe qui rémunère la capacité du collaborateur à tenir son poste de façon satisfaisante ; et
- une part comprenant éventuellement une participation et/ou un intéressement, par définition variable, permettant un partage de la valeur ajoutée créée au sein de la société.

Pour certains membres du personnel de Covéa Finance, ces parts de rémunération peuvent être complétées 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 de la Société de Gestion dans son ensemble.

Dans cette dernière hypothèse, un équilibre approprié est établi entre les parts fixes et variables de la rémunération globale du collaborateur. Dans tous les cas, la part fixe de la rémunération représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale pour qu'une politique pleinement souple puisse être exercée en matière de part variable de rémunération, notamment la possibilité de ne payer aucune part variable.

3.1.2. Principes applicables à la part fixe de rémunération

La part fixe de la rémunération globale d'un collaborateur tient compte de son poste et de son périmètre de responsabilité.

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 ; et
- l'effort de la Société de Gestion pour attirer ou retenir le collaborateur concerné en fonction de la nature de son poste, du contexte de la Société de Gestion ou du marché du travail dans nos professions.

Elle reflète également, le cas échéant, le niveau de salaire minimum tel que prévu par la convention collective d'entreprise de Covea Finance.

La part fixe de la rémunération globale d'un collaborateur est fixée au moment de son embauche. Elle est revue périodiquement dans le cadre des processus décrits à l'article 3.1.5 de la Politique.

La part fixe de la rémunération peut, le cas échéant, comprendre des avantages en nature traditionnels dans le cadre de mise à disposition du collaborateur de moyens et outils à usage professionnel et personnel.

3.1.3. Principes applicables à la part comportant une participation et un intéressement

La participation, telle que définie dans nos accords, est basée sur les résultats de la Société de Gestion avec une répartition « égalitaire » basée pour moitié en fonction du temps de présence effectif du collaborateur et pour moitié en fonction de la part de sa rémunération annuelle globale.

L'intéressement, tel que défini dans nos accords, est basé sur un mécanisme de calcul reposant sur la définition du niveau de performance global de la Société de Gestion apprécié à travers plusieurs dispositions (maîtrise des frais généraux, indice de la qualité de la gestion OPC, indice de la qualité de la gestion Mandat).

3.1.4. Principes applicables à la part variable de rémunération

Indépendamment de la notion de preneur de risque, certains collaborateurs de Covéa Finance peuvent se voir attribuer une part variable de rémunération indexée pour partie sur la performance des OPC et mandats gérés

Il s'agit principalement des collaborateurs occupant les fonctions de gestion suivantes :

- gérant et multi-gérant ;
- assistant de gestion expérimenté ;
- négociateur ;
- commercial;
- chargé d'études à la recherche (quantitative, macro-économique, financière et extra financière) ;
- et de leurs responsables.

Le personnel engagé dans des fonctions de contrôle (contrôle interne, audit, contrôle des risques et conformité), bénéficie d'une part variable de rémunération, en fonction de la réalisation des objectifs liés à ses fonctions, indépendamment des performances financières des secteurs d'exploitation qu'il contrôle. Ainsi, les objectifs des membres du personnel engagés dans des fonctions de contrôle se basent sur des critères de maîtrise de risque et ne comportent notamment pas de composante basée sur des critères de performance de la Société de Gestion dans son ensemble. Les critères quantitatifs sont déterminés en Annexe 6 et 6 bis de la politique.

Les autres collaborateurs en charge des autres fonctions ainsi que leurs responsables autres que ceux identifiés comme « preneurs de risque ou assimilés » peuvent bénéficier d'une rémunération variable ad hoc proportionnelle à leur niveau de responsabilité afin de récompenser leurs implication individuelle et collective, leurs contributions aux objectifs, leur maîtrise des contraintes de l'environnement professionnel. Ce variable reste d'un montant discrétionnaire objectivable dans le cadre d'un budget délimité.

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

L'attribution de toute part variable de rémunération est subordonnée au respect des conditions cumulatives suivantes :

- le collaborateur doit avoir au moins six (6) mois d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre de l'exercice civil au titre duquel la part variable individuelle est acquise ou dans le poste éligible à une rémunération variable,;
- le collaborateur doit être toujours inscrit à l'effectif de la Société de Gestion au 30 mars de l'exercice civil suivant et ne pas être démissionnaire, ni sous le coup d'une sanction ou d'un licenciement à la date de son versement.

3.1.4.2. Détermination du montant de la part variable de rémunération des équipes de gestion, de négociation, de commercialisation, de recherche et de contrôle

3.1.4.2.1. Principes généraux

La part variable revenant au salarié sera déterminée sur la base de critères à la fois quantitatifs et qualitatifs.

Le montant de part variable attribué au titre des critères quantitatifs variera entre 0 et 3 mois du montant du salaire brut de référence du collaborateur.

Le montant de part variable attribué au titre des critères qualitatifs variera entre 0 et 3 mois du montant du salaire brut de référence du collaborateur.

Le montant total de part variable pouvant être attribué à un collaborateur pourra donc représenter au maximum jusqu'à 6 mois du montant du salaire brut de référence du collaborateur.

Par exception à ce principe, les montants de part variable attribués à la Présidente de Covéa Finance, aux Dirigeants de Covéa Finance, aux Directeurs ayant des activités de gestion, aux dirigeants responsables au sens du code monétaire et aux responsables de pôle et d'équipe de gestion et/ou de négociation et/ou de commercialisation et/ou de l'ensemble des recherches identifiés comme « Preneurs de Risques », pourra varier entre 0 et 12 mois du montant du salaire brut du collaborateur, en intégrant des critères complémentaires conformément au Règlement de la Commission de Rémunération dont ils dépendent.

Pour déterminer les montants maximums de part variable de rémunération des collaborateurs concernés, le salaire à considérer sera le salaire de référence tel que défini en Annexe 2.

Par ailleurs, si les absences sur l'année du collaborateur sont supérieures à cinq jours ouvrés, un prorata sera effectué sur le montant de la part variable attribué en fonction du coefficient de temps de présence effective du collaborateur pendant l'exercice civil. Par absences, on comprend, les absences maladie quelle qu'en soit la cause, Accident du travail ou de trajet, Maternité légale ou conventionnelle, Paternité, congés sans soldes et toutes absences non rémunérées.

De même, le prorata à appliquer sera identique dans le cadre d'une entrée en cours d'année.

Le coefficient de temps de présence effective sera déterminé par le rapport : (nombre de jours de présence contractuel - nombre de jours d'absence dès le 1^{er} jour) / nombre de jours qu'aurait dû contractuellement travailler le salarié au cours de l'exercice civil (intégrant donc les jours de congés payés et les jours de réduction de temps de travail). Sont donc assimilées à du temps de présence effective, les heures d'exercice de mandat de représentation du personnel et les heures de formation.

3.1.4.2.2. Critères quantitatifs d'évaluation de la performance

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

i. Les équipes de gestion

En ce qui concerne les collaborateurs appartenant aux équipes dédiées à la gestion, le calcul quantitatif est basé sur un panier de portefeuilles représentatif de la gestion collégiale défini en Annexe 3 et un panier de portefeuille représentatif de son pôle de gestion défini en Annexe 4.

Ces paniers de portefeuilles sont révisables annuellement après information des délégués du personnel.

La performance positive ou la création de richesse au bénéfice du client du panier de portefeuilles commun est la condition pré-requise pour le déclenchement de l'attribution d'une part variable de rémunération.

Les performances du/des portefeuille(s) composant les paniers et l'indice de référence desdits portefeuilles sont évaluées chaque année au 31 décembre et l'écart de performance entre le portefeuille et l'indice est calculé à partir de ces performances. La

somme des écarts résultant de ce calcul, avec les pondérations correspondantes, constitue la performance de l'année.

Si la performance de l'année ainsi calculée est positive, la part quantitative de la rémunération variable se calcule alors en multipliant ce résultat par le salaire de référence tel que défini en Annexe 2, représentatif de la fonction occupée et de l'expérience acquise dans la fonction.

ii. Les équipes de négociation et de recherche

En ce qui concerne les collaborateurs appartenant aux équipes dédiées à la négociation ou à l'une des activités de recherche et d'analyse, le calcul quantitatif est basé sur un panier de portefeuilles représentatif de la gestion collégiale définie en Annexe 3 et un ensemble de critères mesurant quantitativement la performance de leurs métiers définis en Annexes 7 et 8.

Ces critères sont révisables annuellement après information des délégués du personnel.

La performance positive ou la création de richesse au bénéfice du client du panier de portefeuilles commun est la condition pré requise pour le déclenchement de l'attribution d'une part variable de rémunération.

iii. Les équipes commerciales

En ce qui concerne les collaborateurs appartenant aux équipes commerciales, le calcul quantitatif est basé sur la capacité du collaborateur à collecter et à fidéliser les clients selon des critères détaillés en Annexe 5 et relevant des domaines suivants :

- taux de prospection selon un objectif préalablement définis par le Comité de Direction ;
- taux de collecte nette positive et rentable sur la gamme des fonds prédéfinie par le Comité de Direction en début d'année.

La somme des taux est multipliée par le salaire de référence tel que défini en Annexe 2, représentatif de la fonction occupée et de l'expérience acquise dans la fonction.

3.1.4.2.3. Critères qualitatifs d'évaluation de la performance

Les critères qualitatifs pour les équipes de gestion, de négociation, de contrôle, de recherche et commerciales sont appréciés par le responsable lors des entretiens de suivi d'objectifs tout au long de l'année et cette évaluation fait l'objet d'une synthèse annuelle

harmonisée selon une grille permettant d'objectiver la surperformance qualitative individuelle selon les domaines de critères définis ci-après.

Chaque critère est considéré selon trois axes :

- le respect des contraintes réglementaires, y compris en matière de risque de durabilité
- les missions prévues dans la fiche de poste, et
- les contributions individuelles aux objectifs de l'année.

Les familles de critères retenus, conformément aux principes fondateurs de Covéa Finance, sont :

- La maîtrise de son environnement professionnel y compris en matière de risques opérationnels, réglementaires, de marchés et de durabilité
- L'implication dans le travail
- La capacité à rendre compte et à communiquer
- Le degré de synergie et de collégialité
- La contribution individuelle à la réalisation de la performance financière et extra financière

Le résultat obtenu permet de déterminer le taux de surperformance qualitative du collaborateur, et de pouvoir proposer un pourcentage de variable qualitatif, dans une limite maximale de 3 mois pour les équipes de gestion, de recherche et de contrôle.

Cette même grille d'analyse est proposée à tous les responsables et aux Directeurs pour les aider à justifier toute demande de prime discrétionnaire pour leurs collaborateurs ne faisant pas partie des « preneurs de risques ou assimilés » et pour les autres responsables de pôle.

3.1.4.3. Modalités de versement de la part variable de rémunération

La part variable de rémunération éventuellement attribuée au collaborateur sera communiquée après la certification des comptes, au plus tôt au mois de mars de l'exercice suivant et au plus tard avant le 30 juin.

Lors du versement de la part variable de rémunération, le collaborateur pourra demander à verser tout ou partie de celle-ci sur son compte épargne temps (CET).

En cas de versement de la part variable de rémunération, celle-ci aura le caractère de salaire et sera donc assujettie à l'ensemble des cotisations, contributions sociales, taxes et soumise à l'impôt sur le revenu.

La part variable de rémunération d'un collaborateur n'est pas versée par le biais d'instruments ou de méthodes qui facilitent le contournement des exigences de la Directive AIFM ou de la Directive OPCVM V.

Aucune rémunération variable n'est payée par les FIA ou OPCVM gérés par Covéa Finance.

La part variable de rémunération ne sera payée ou acquise que si son montant est compatible avec la situation financière de Covéa Finance dans son ensemble et que son montant n'est pas de nature à générer des pertes financières.

Le montant total de la part variable de rémunération sera considérablement réduit, voire nul, si la Société de Gestion présente un compte de résultat trop faible ou les OPC et Mandats concernés enregistrent des performances financières négatives, compte tenu à la fois des rémunérations actuelles et des réductions des versements de montants antérieurement acquis, y compris par des dispositifs de malus (*cf. précisions en Annexe 2*).

3.1.5. Modalités de réexamen de la rémunération

Les principes suivants sont applicables au réexamen de la rémunération :

- la rémunération de tout collaborateur de Covéa Finance fait l'objet d'une révision annuelle, notamment en raison de l'augmentation générale qui peut être attribuée au titre de l'exercice. Cette révision annuelle tient, notamment, compte de la performance du salarié durant l'année écoulée, de ses réalisations individuelles ou encore de l'accroissement de son niveau d'expertise et de compétence ;
- la part fixe de la rémunération de tout collaborateur de Covéa Finance peut faire l'objet d'une augmentation, principalement dans les cas suivants : (i) le collaborateur voit le périmètre de son poste s'étendre ; (ii) les réalisations du collaborateur excèdent les attentes contractuelles du poste qu'il occupe impliquant un changement de cadre de référence ; et
- la part fixe de la rémunération de tout collaborateur de Covéa Finance peut être réexaminée en cas de mobilité en cours d'année. La part fixe de la rémunération sera alors revue à l'occasion de cette mobilité si les nouvelles responsabilités du collaborateur le justifient. Il convient de noter qu'en fonction de la date à laquelle la mobilité a lieu, ce réexamen de la part fixe de rémunération peut valoir révision annuelle.

3.2. Principes applicables au Personnel Identifié comme « Preneurs de risque »

L'ensemble des collaborateurs de la Société de Gestion s'inscrit dans le processus de rémunération décrit à l'article 3.1 de la Politique, y compris donc le Personnel Identifié.

Ce rappel effectué, il est toutefois précisé que, conformément aux dispositions de la Directive AIFM et de la Directive OPCVM V, la Société de Gestion, en qualité de gestionnaire de FIA et de gestionnaire d'OPCVM, a mis en place un dispositif propre à la part variable de rémunération des membres du Personnel Identifié dont la liste figure en Annexe 1 de la Politique.

On y retrouve entre autres, les directeurs, les responsables de pôle de gestion, de négociation, de recherche, de commercialisation, et de contrôle, ainsi que tous les responsables de fonctions supports ayant un niveau d'encadrement et de responsabilité assimilé à ceux d'un preneur de risque.

Cette population bénéficie d'une rémunération variable assise sur les mêmes critères quantitatifs et qualitatifs que les équipes dont ils assurent la responsabilité, complétés des critères quantitatifs de maîtrise des équilibres budgétaires de la société et de critères qualitatifs managériaux et de prise en compte des facteurs de durabilité au niveau de la société (questions environnementales, et de personnel, de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption) précisés dans le Règlement.

Concernant les responsables de pôle des fonctions supports qui sont assimilés à des preneurs de risques, les critères quantitatifs sont précisés en Annexe 9.

L'ensemble des critères relatifs aux « Preneurs de risque » ou assimilés peuvent être révisés annuellement en Commission de Rémunération.

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

Pour les membres du Personnel Identifié, le dispositif applicable à leur part variable de rémunération est le suivant :

- 58 % est payé l'année N+1 se décomposant en : 50 % en numéraire au plus tôt en mars de l'année N+1 et 8 % en « numéraire indexé » six mois plus tard (en octobre de l'année N+1) ;

- au moins 42% de la part variable de rémunération est versé de manière différée, payé en « numéraire indexé » sur le panier de portefeuilles précisé en Annexe 3 ;
- le report du versement de la part variable de rémunération est fixé à trois ans, au-delà de la première année de paiement ; payable par tiers équi-pondérés de 14 %, chaque tiers étant réévalué à la hausse comme à la baisse de la performance du panier de portefeuilles sur l'année civile antérieure.
- la partie différée de la part variable de rémunération n'est définitivement acquise au collaborateur qu'à la date de son versement effectif et ne peut être perçue par le collaborateur avant ledit versement ; et
- un dispositif spécifique fondé sur des critères propres à la fonction est appliqué pour les membres du Personnel Identifié en charge des fonctions de gestion des risques et de conformité.

Il est toutefois précisé que le dispositif tel que décrit au présent article ne sera pas applicable si le montant global de cette rémunération variable pour le collaborateur considéré est inférieur à un seuil minimal fixé annuellement par la Commission de Rémunération, et arrêté à 200 000 euros (deux cent mille euros).

Tout collaborateur identifié comme « Preneur de Risque » dont le niveau de rémunération variable est inférieur à ce seuil n'est pas concerné par ce dispositif, bénéficiant d'un principe de proportionnalité dans l'application des directives AIFM et OPCVM V.

3.2.2. Dispositif de malus et de restitution

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 fonctions de critères liés aux résultats de Covéa Finance, 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 la Commission de Rémunération et précisées de manière explicite aux collaborateurs considérés lors de l'attribution de cette rémunération.

Peuvent notamment justifier l'application d'un malus, les situations suivantes :

- une diminution notable du niveau de performance individuelle du collaborateur ;
- une diminution significative des performances financières de Covéa Finance ;
- une augmentation significative du niveau de risque supporté par Covéa Finance et/ou les OPC et mandats gérés par ses équipes ;

- une dégradation de la situation de Covéa Finance en terme de capitaux/fonds propres ; ou
- la preuve d'un comportement fautif du collaborateur incluant des manquements à la maîtrise de facteurs de durabilité (social, anti-corruption, respect des droits de l'homme, environnement, biodiversité, ...) ou d'erreurs anormales dans la conduite des opérations/réalisations des tâches au titre de l'exercice considéré.

Le recours à des stratégies individuelles de couverture ou d'assurance en matière de rémunération ou de responsabilité qui limiteraient la portée des dispositions d'alignement sur les risques contenus dans le présent dispositif de rémunération, et notamment qui conduirait à ce titre à entraver le principe d'application des dispositions relatives au malus, est strictement interdit.

Dans certaines circonstances déterminées par la Commission de Rémunération et conformément à la législation et la réglementation applicables, un accord contractuel pourra être conclu entre un collaborateur et Covéa Finance par lequel le premier accepte de restituer à la seconde la propriété d'un montant de rémunération. Si cette restitution résulte des risques, elle est une forme d'ajustement des risques ex post.

En toute état de cause, afin de préserver les équilibres financiers de la société de gestion, la partie différée de la rémunération variable sera provisionnée dans les comptes de la Société de Gestion et, afin d'aligner les intérêts des parties, sa valeur sera indexée sur la performance brute du panier de portefeuilles composé de Mandats, d'OPCVM et de FIA, défini en Annexe 3.

IV. Entrée en vigueur de la politique

La Politique et ses modifications définies par le Comité de Direction entreront en vigueur après approbation par la Commission de Rémunération et information des représentants du personnel pour les rémunérations variables dues au titre de l'exercice 2022, payées en 2023.

Il est précisé que, s'agissant du dispositif spécifique applicable au sein de la Société de Gestion en sa qualité de gestionnaire de FIA, celui-ci est en vigueur depuis les rémunérations variables dues au titre de l'exercice 2016 et payées en 2017, conformément à la Politique de rémunération du 29 septembre 2015.

En sa qualité de gestionnaire d'OPCVM, l'extension du périmètre de Personnel Identifié prévu par la présente Politique, est entrée en vigueur pour les rémunérations variables dues au titre de l'exercice 2019, payées en 2020.

V. Modification de la politique

La Commission de Rémunération réexamine et statue chaque année sur les différents éléments de la Politique.

Elle soumet l'ensemble de ses travaux au Comité de Direction, lequel arrête la Politique ainsi que son application pour l'exercice.

VI. Engagement de respect de la politique

Covéa Finance veille à ce que ses 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 ses conventions de rémunération.

Covéa Finance ne versera 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 de la Directive OPCVM.

Le Comité de Direction de Covéa Finance veille à garantir le respect de ce principe.

VII. Publicité de la politique

7.1. Publicité interne

La Politique et ses annexes seront affichés sur l'Intranet de la société, communiqués aux instances représentatives du personnel de Covéa Finance et remis à tout nouveau collaborateur avec son contrat de travail.

La Politique sera également disponible aux services des ressources humaines de la société.

7.2. Publicité externe

Les grands principes de la Politique seront librement accessibles sur le site internet de Covéa Finance.

Annuellement, Covéa Finance en rendra compte dans ses rapports annuels et celui de ses OPC, rapports accessibles au public sur simple demande auprès de la société ou depuis son site Internet.