

UNOFI

GESTION D'ACTIFS

POLITIQUE DE REMUNERATION

A. CONTEXTE GENERAL

Les directives 2011/61/UE (AIFM) et 2014/91/UE (OPCVM5) applicables aux sociétés de gestion de portefeuille gérant des fonds d'investissement alternatifs (FIA) ou des organismes de placement collectif en valeurs mobilières (OPCVM) énoncent les principes en matière de politique de rémunération de leurs membres du personnel, en prévoyant que celle-ci doit promouvoir une gestion saine et efficace des risques et ne pas encourager la prise de risques au-delà des limites de tolérance fixées par les entreprises.

Dans ce contexte, UNOFI-Gestion d'Actifs a revu et formalisé sa politique de rémunération, en prenant en compte les dispositions relatives aux exigences réglementaires applicables en droit français et en adaptant sa mise en œuvre de façon à intégrer les modalités propres à garantir l'efficacité de cette politique et de son fonctionnement et a décidé d'étendre au personnel gérant les FIA les principes de la directive OPCVM 5.

La politique de rémunération concerne les collaborateurs d'UNOFI-Gestion d'Actifs considérés comme ayant un impact significatif sur l'exposition aux risques d'UNOFI-Gestion d'Actifs ou sur ceux des placements collectifs FIA ou OPCVM gérés.

A.1 Activités d'UNOFI-Gestion d'Actifs

UNOFI-Gestion d'Actifs est la société de gestion de portefeuille du Groupe UNOFI. Elle est agréée par l'Autorité des Marchés Financiers pour gérer des OPCVM et des FIA.

Elle assure également la gestion sous mandat au bénéfice seul et exclusif d'une de ses maisons mères, UNOFI Assurances, dans le cadre réglementée des placements et autres éléments d'actifs admis en représentation des engagements réglementés en assurance.

A.2 Application du principe de proportionnalité

Les directives instaurent un principe de proportionnalité permettant une application des exigences à l'égard des entreprises adéquate avec leur taille, leur organisation interne et la nature, la portée et la complexité de leurs activités.

A ce titre, UNOFI-Gestion d'Actifs a recours au principe de proportionnalité :

- dans les modalités de versement de la rémunération variable :

les « preneurs de risques » ne réunissant pas les deux conditions requises :

- part variable supérieure à 100 000 euros et,
- part variable supérieure à 30 % de la rémunération fixe ;

ne seront pas soumis aux règles imposées par les deux réglementations.

- et dans sa décision de ne pas créer de comité de rémunération.

Unofi-Gestion d'Actifs justifie sa décision par des éléments portant sur :

- la nature, la portée, la complexité des activités développées et le type de stratégies de gestion.

La SGP n'exerce pas d'activités complexes.

En ce qui concerne les OPCVM :

- les stratégies de gestion mises en œuvre dans les OPCVM sont simples (stratégies directionnelles : Global Macro et bond picking ; gestion indicielle)
- la SGP n'a recours qu'à des contrats financiers standards : contrats futures, options vanilles, contrats forward et swaps de taux ;
- les instruments financiers utilisés ne présentent pas de difficultés particulières d'évaluation et/ou de liquidité et sont exposés uniquement aux marchés classiques (marché action, marché taux et marchés monétaires) ;
- le risque global est calculé selon la méthode de l'engagement.

En ce qui concerne le FIA (SCPI) :

- la SCPI est une SCPI dont les investissements se font uniquement sur le territoire national ;
- ces investissements sont constitués principalement d'immeubles à usage de bureaux, entrepôts, situés en région parisienne ou dans les grandes agglomérations de province ;
- le recours à l'emprunt et les acquisitions payables à terme sont strictement encadrés et limités à 25% du montant de la capitalisation arrêté au 31 décembre de l'année écoulée ;
- la valeur vénale des immeubles résulte d'une expertise réalisée par un expert en évaluation indépendant.

En ce qui concerne la gestion sous mandat :

■ elle est exercée uniquement pour le compte d'un investisseur professionnel : Unofi-Assurances, compagnie d'assurance sur la vie, société mère de la SGP, et dans le cadre réglementé des opérations d'assurance ;

■ la structure de la rémunération des membres du personnel :

Aucune rémunération variable n'est versée au personnel identifié.

Si une rémunération variable était arrêtée, elle devrait respecter les règles de proportionnalité à savoir ne serait **pas supérieure à 100 000 € ni supérieure à 30% de la rémunération fixe**. En cas de dépassement, elle relèverait des dispositifs particuliers de versements décrits au paragraphe F.4 et F.5.

Les critères retenus pour l'application de la proportionnalité sont réévalués chaque année en prenant en compte l'évolution des activités de la société et celles du groupe, le montant des fonds propres, les actifs sous gestion, l'organisation interne ainsi que la nature, la portée et la complexité des activités.

A.3 Prééminence de la politique du groupe

Le Groupe UNOFI a décidé d'élaborer au niveau du groupe une politique de rémunération globale, dont les principes directeurs s'imposent à l'ensemble des entités du groupe, afin de favoriser une gestion saine et cohérente des risques et limiter toute prise de risque au-delà du seuil de tolérance au sein même du groupe.

Les propositions des managers de chacune des entités du groupe sont centralisées par la direction générale du groupe qui s'assure du respect de la politique de rémunération du groupe et de celle de chacune des entités en s'appuyant notamment sur la direction des risques du groupe ou de la filiale et sur la direction de la conformité.

Le groupe UNOFI s'assure par des contrôles réguliers que chaque entité du groupe respecte les principes directeurs de la politique.

UNOFI-Gestion d'Actifs élabore et met en place sa politique de rémunération, dans le respect de la totalité des principes directeurs du groupe et des spécificités réglementaires et légales qui lui sont propres.

B. OBJECTIFS DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION

La politique de rémunération globale d'UNOFI-Gestion d'Actifs a pour finalités :

- *d'accompagner la stratégie à long terme de l'entreprise et du groupe ;*
- *d'aligner les intérêts des salariés avec ceux des actionnaires de l'entreprise et du groupe ;*
- *d'établir un lien étroit entre la performance et la rémunération, en garantissant une offre compétitive en adéquation avec les marchés sur lesquels l'entreprise et le groupe opèrent.*

Elle doit permettre d'attirer les compétences et meilleurs talents pour assurer la pérennité de l'entreprise et du groupe.

Elle doit contribuer au développement des compétences et à la motivation des collaborateurs, en les impliquant dans la gestion des risques et en encourageant l'accroissement de leur performance, au service de l'entreprise et du groupe.

Elle doit permettre le partage des valeurs de l'entreprise et du groupe en renforçant la cohésion et en structurant les modes de collaboration par l'adoption d'une ligne de

conduite partagée par l'ensemble des collaborateurs.

Elle doit permettre de donner du sens à l'action des collaborateurs et orienter leur engagement vers les axes stratégiques de l'entreprise et ceux du groupe.

Elle est mise en œuvre dans le cadre de la gestion centralisée des ressources humaines au niveau du groupe et s'inscrit dans le respect de trois principes directeurs :

- **la compétitivité et la cohérence des rémunérations** au regard des pratiques du marché ;
- **l'équité interne, basée sur la performance individuelle et collective**, afin d'assurer une rétribution juste et équilibrée reflétant le niveau de réussite tant individuelle que globale, et mesurée d'un point de vue quantitatif et qualitatif, en tenant compte de ses impacts ;
- **l'atteinte des objectifs stratégiques financiers et opérationnels du groupe** sur le court, moyen et long terme, conformément aux

conditions de mise en œuvre édictées par le groupe.

La présente politique ne traite pas des conditions dans lesquelles une rétribution pourrait être accordée au titre des prestations de services d'investissement de gestion pour compte de tiers,

qui fera l'objet d'une politique spécifique, pour autant que cette activité serait développée au bénéfice de clients autres que les sociétés du groupe UNOFI.

C. DEFINITION DE LA REMUNERATION

La rémunération s'entend comme toutes les formes de rémunération accordées aux membres du personnel de l'entreprise, y compris :

- *les paiements et avantages, monétaires ou non, accordés directement ou pour le compte du groupe, en échange de services professionnels ;*
- *les paiements au titre d'intéressements aux plus-values ;*
- *les autres paiements effectués au moyen de méthodes ou d'instruments financiers.*

La rémunération se compose d'une composante fixe et d'une composante variable, à l'exception de toute autre forme de composante.

C.1 Définition de la composante fixe

Une composante de rémunération est considérée comme fixe si les conditions de son attribution et son montant sont :

- déterminés sur des critères prédéterminés ;
- non discrétionnaires et attachés au niveau de l'expérience professionnelle et le niveau hiérarchique ;
- transparents par rapport au montant individuel ;
- permanents, soient maintenus tout au long d'une période liée au rôle particulier et aux responsabilités en matière d'organisation ;
- non révocables, sauf par négociation collective ou à la suite d'une nouvelle négociation conformément à des critères sectoriels ou nationaux de fixation de salaires ;
- non susceptibles d'être réduits, suspendus ou annulés par décision de l'entreprise ;
- sans incitation à la prise de risque et/ou non dépendants de la performance au-delà de celle attendue dans le cadre des conditions d'emploi habituelles.

La composante de rémunération ne satisfaisant pas à cette définition est considérée comme une composante variable de rémunération.

Le salaire de base est une composante fixe de la rémunération : il tient compte de l'expérience professionnelle, de l'étendue de la responsabilité, du niveau de formation, du rang hiérarchique, du niveau d'expertises et des compétences, des difficultés de la fonction et du niveau de rémunération du lieu géographique à compétences équivalentes, en dehors de toute contingence de facteurs discriminants.

A celui-ci s'ajoutent des avantages légaux ou mis en place dans le cadre d'accord collectif et qui sont considérés comme des composantes fixes de rémunération :

- la participation des salariés aux bénéfices de l'entreprise au sens de l'article L3322-1 du Code du Travail ;
- l'intéressement des salariés au sens de l'article L3312-1 du Code du Travail ;
- l'épargne salariale sous la forme du PEE, PEI ou PERCO ;
- les régimes de retraite à cotisations définies ;
- la contribution employeur aux régimes de prévoyance de l'entreprise ;
- les primes et gratifications accordées par application de la convention collective ou décision unilatérale de l'employeur pour une catégorie définie de personnel ;
- les revenus de remplacement en cas d'arrêt maladie, maternité ou accident du travail ;
- les prestations familiales extralégales ;
- les avantages en espèces servis dans le cadre du comité d'entreprise ;
- les avantages en nature servis à une catégorie de personnel ;
- les frais professionnels ;
- les rémunérations versées par des tiers tels que les organismes de prévoyance.

C.2 Caractéristiques de la composante variable de rémunération

Une rémunération variable individuelle peut être octroyée à un membre du personnel sous conditions cumulatives :

- d'atteinte des objectifs de performance fixés dans une période de temps donnée, le niveau de la performance exigée allant au-delà de la performance normalement exigée dans le cadre usuel de la fonction ;
- dans le strict respect permanent des seuils de tolérance aux risques définis par l'entreprise et par le groupe.

La performance exigée est appréciée à la fois individuellement et collectivement : il est tenu compte de la performance du membre du personnel, de son unité ou direction opérationnelle, mais également de celle de l'entreprise. Les objectifs sont définis de façon réaliste et à éviter toute situation de conflit d'intérêts. Dans le cas des responsables des fonctions de contrôle, la performance est appréciée en dehors de celles des unités opérationnelles contrôlées.

Les objectifs doivent être atteints, en respectant le seuil de tolérance aux risques de l'entreprise et celui du groupe, ses axes stratégiques en matière de rentabilité, les valeurs du groupe, et toutes les conditions d'honorabilité et de compétences.

En application du principe de proportionnalité, le montant de la composante variable est alors limité à 100 000 € et 30 % de la rémunération fixe.

Si le principe de proportionnalité était écarté, le montant maximal de la composante variable serait alors limité à son niveau réglementaire. Cette limite peut être inférieure pour certains membres du personnel.

Dans ces limites, le montant pouvant être accordé est évalué selon des critères financiers et non financiers, quantitatifs et qualitatifs, basés notamment sur les risques sur lesquels le membre du personnel a un impact significatif, le profil de risques de l'entreprise et celui du ou des fonds d'actifs gérés dans le cas des gestionnaires de fonds.

Le montant de la composante variable de rémunération n'est pas garanti : son montant définitif est évalué en tenant compte de l'évolution constatée des risques actuels et futurs auxquels l'entreprise et les fonds d'actifs gérés sont exposés et de l'assise financière de l'entreprise (exposition ex ante et ex post). En fonction de cette évolution, son montant est réduit ou annulé.

Si le calcul de la rémunération variable aboutit à un montant qui excède les limites (100 000 € et supérieure à 30 % de la rémunération fixe), le paiement de l'éventuelle rémunération variable respecte les règles imposées par les directives AIFM et OPCVM 5 (cf. chapitre F).

C.3 Exemples de rémunération variable

S'entendent comme composantes variables de rémunération, sans que cette liste soit limitative :

- les rémunérations fondées sur les performances futures ;
- l'intéressement aux plus-values au sens de l'article 4 de la directive 2011/61 dite AIFM ;
- les primes de maintien en poste ;
- les prestations de pension discrétionnaires ;
- les compensations ou rachat de contrat d'emploi antérieur ;
- les indemnités de rupture de contrat de travail ou de fonctions de mandataire, à l'exception des sommes obligatoires exigibles du fait de la législation ou d'une décision judiciaire.

L'octroi d'une rémunération variable garantie doit respecter les principes posés par la politique du Groupe UNOFI. Elle est soumise à la décision du conseil d'administration d'UNOFI-Gestion d'Actifs après avoir été validée par la direction générale du groupe ; elle ne peut être liée qu'à une nouvelle embauche et est soumise à l'ensemble des caractéristiques d'une rémunération variable.

D. ORGANE DE GOUVERNANCE

D.1 Au niveau d'UNOFI-Gestion d'Actifs

Le Conseil d'Administration d'UNOFI-Gestion d'Actifs est responsable de l'élaboration et de l'approbation de la politique de rémunération au niveau de la SGP et de la supervision de la mise en œuvre de la politique.

D'une manière générale, le Conseil d'Administration d'UNOFI-Gestion d'Actifs est en charge des missions qui seraient normalement dévolues à un Comité des rémunérations.

Dans le cadre de ses responsabilités et de ses missions complémentaires, le Conseil d'Administration a recours à l'assistance :

- de la Direction Générale ;
- de la fonction chargée de la Gestion des Ressources Humaines pour recueillir toutes les informations sur le personnel ;
- de la fonction chargée de la Conformité, pour la vérification de la politique et de sa mise en œuvre conformément aux dispositions légales, réglementaires et bonnes pratiques ;
- de la fonction chargée de la Gestion des Risques, pour l'indication des risques pertinents à retenir dans le cadre des critères de performance, l'évaluation de l'exposition aux risques et la mesure de l'impact de la politique de rémunération ;
- de la fonction chargée de l'Audit interne, pour garantir l'efficacité du système de rémunération par rapport aux axes stratégiques de l'entreprise et du groupe.

Les éléments nécessaires au suivi et à la prise de décision sont élaborés avec la contribution des fonctions citées ci-dessus et validés par la direction générale du groupe qui s'assure de la conformité à la politique du groupe. Il s'agit de :

- l'identification des personnes incluses dans le périmètre des personnes régulées (membres du personnel ayant un impact significatif sur le profil de risque de la société ou sur les fonds d'actifs gérés), revue annuellement par le responsable des Risques et validée par la Conformité et la Direction des ressources humaines du groupe à partir de la cartographie des processus de gestion ;
- la préparation de la décision concernant la rémunération des membres du personnel concerné ;

- le contrôle de la validité de la politique de rémunération et les modifications éventuelles nécessaires ;
- la vérification de l'atteinte des objectifs, dans le respect des contraintes imposées ;
- les ajustements aux risques ex ante et ex post, ainsi qu'aux performances réelles constatées durant la période d'ajustement ;
- le contrôle du respect des principes de politique de rémunération du groupe ;
- la supervision de la rémunération des responsables des fonctions de contrôle.

Dans le cadre de la politique groupe de rémunération, UNOFI-Gestion d'Actifs présente annuellement sa politique de rémunération au conseil de surveillance de la SAS UNOFI pour justifier de la bonne supervision de la politique de rémunération d'UNOFI-Gestion d'Actifs.

D.2 Cohérence intra-groupe et compétence du Conseil de Surveillance de la SAS UNOFI

Le Conseil de Surveillance de la SAS UNOFI est responsable de l'élaboration et de l'approbation de la politique de rémunération du groupe et de la supervision de la mise en œuvre tant pour la SAS UNOFI que pour ses filiales.

Il s'assure notamment du respect et de la conformité de la politique du groupe et de celles des filiales et à ce titre, il entérine les conditions de rémunération variable.

La décision d'octroi d'une rémunération variable est fondée sur l'analyse consolidée des propositions de rémunération variable de l'ensemble des entités du groupe, dans l'objectif d'assurer au niveau du groupe une gestion saine et efficace de la gestion des risques, sans encourager la prise de risques au-delà des seuils de tolérance fixés par le groupe.

Cette décision porte sur la personne, ses objectifs de performance, la période d'appréciation, le montant maximal de rémunération variable, le montant de rémunération variable pouvant être attribuée après ajustement la part reportée, et la forme et les conditions sous lesquelles sera accordée la rémunération variable.

Les fonctions de contrôle, intervenant de façon transversale au niveau des différentes entités du groupe, ont également pour mission de vérifier la cohérence intra-groupe dans le cadre de

l'élaboration et la mise en œuvre de la politique de rémunération.

E. IDENTIFICATION DES MEMBRES DU PERSONNEL

Dans le cadre de la gestion saine et efficace des risques, UNOFI-Gestion d'Actifs procède à une identification des membres de son personnel ayant un impact significatif sur le profil de risque de l'entreprise ou sur celui des fonds d'actifs gérés.

E.1 Processus d'identification

Cette identification est réalisée dans le cadre d'un processus exhaustif réalisé annuellement :

- il concerne la totalité des membres du personnel ;
- il évalue la nature des risques sur lesquels chaque membre du personnel a un impact à partir de l'ensemble des risques auxquels est soumis l'entreprise ou les fonds d'actifs gérés, et le niveau d'impact ;
- il tient compte des critères discriminants permettant de caractériser un membre comme ayant un impact significatif sur l'exposition aux risques, soit à partir des fonctions exercées, soit à partir du niveau individuel d'exposition.

Le processus est réalisé annuellement, au moment de la mise à jour de la politique de rémunération.

Il fait l'objet d'une documentation sous forme de registre, indiquant les résultats de cette identification, la date de première identification, les éventuelles dérogations par exemption ou par intégration d'un membre du personnel et les éléments justificatifs de cette dérogation.

Il donne lieu à un contrôle périodique régulier afin de garantir du caractère exhaustif et objectif des résultats.

E.2 Critères qualitatifs et quantitatifs

Sont de fait considérés comme ayant un impact significatif sur le profil de risque :

- les membres du Conseil d'administration d'UNOFI-Gestion d'Actifs ;
- les membres de la Direction Générale ;

- les gérants financiers ;
- les responsables de la gestion immobilière ;
- les responsables des fonctions de contrôle, soient les fonctions du Contrôle Interne et de la Conformité et l'Audit Interne ;
- tout membre désigné par le Conseil d'Administration d'UNOFI-Gestion d'Actifs ou par sa Direction Générale considéré comme ayant un impact important sur le profil de risque d'UNOFI-Gestion d'Actifs notamment en matière de stratégie, de budget ou de questions financières ou sur celui des fonds d'actifs gérés (« Preneur de risques ») ;
- tout membre du personnel ayant un niveau individuel significatif sur le profil de risque d'UNOFI-Gestion d'Actifs ou sur celui des fonds d'actifs gérés (« Preneur de risques »)
- tout membre du personnel dont la rémunération est dans la même tranche que celle des membres du Conseil d'Administration ou de la Direction Générale ou celle des « Preneurs de risques » et dont les activités professionnelles ont une incidence substantielle sur le profil de risque de l'entreprise ou sur celui des fonds d'actifs gérés.

E.3 Impact de l'identification en matière de politique de rémunération

Si le membre du personnel ayant été identifié comme ayant un impact significatif sur le profil de risque d'UNOFI-Gestion d'Actifs ou sur celui des fonds d'actifs gérés bénéficie d'une composante variable de rémunération, celle-ci est accordée conformément aux dispositions de la présente politique de rémunération et de celle du groupe.

La procédure d'identification des membres du personnel a été mise en œuvre lors de l'élaboration de la politique.

F. PROCESSUS D'OCTROI D'UNE COMPOSANTE VARIABLE DE REMUNERATION

F.1 Processus d'élaboration de la proposition de rémunération variable

La proposition d'octroi d'une rémunération variable est établie sur les critères suivants :

les objectifs de performance sont établis au regard de la cartographie des risques de la SGP, et selon des critères financiers et non financiers, quantitatifs ou qualitatifs, de coefficients de pondération, dans le respect des objectifs stratégiques de l'entreprise et du groupe et en prévenant toutes situations d'éventuels conflits d'intérêts. Chacun des critères est évalué selon une méthode objective basée sur un indice ou un facteur mesuré ou observé, ou au jugement.

L'ensemble des critères et des méthodes constitue la grille d'évaluation selon laquelle la performance sera appréciée.

la période d'appréciation dite d'accumulation est fixée selon le cycle économique des activités de l'entreprise, sans pouvoir être inférieure à une année complète.

L'octroi d'une indemnité de rupture de contrat supra-légale relève d'un agrément donné par le conseil d'administration du 30 mars 2011 (Sécurinot) et du conseil de surveillance du 31 mars 2011 (Finogest). Cette indemnité n'est pas soumise au processus d'acquisition et de malus.

UNOFI-Gestion d'Actifs s'assure que la totalité des propositions d'octroi ne compromet pas l'assise financière de l'entreprise. Sinon, elle adapte ses propositions par réduction du montant maximal de rémunération variable.

Les propositions d'octroi sont ensuite soumises à la validation de la direction générale du groupe qui s'assure de la cohérence au sein du groupe des propositions et qui vérifie que la somme des propositions pour l'ensemble du groupe ne compromet pas sa solidité financière, avant de soumettre les conditions de la rémunération variable au Conseil de Surveillance de la SAS UNOFI pour approbation.

L'ensemble des conditions attachées à l'octroi d'une rémunération variable est proposé à la personne concernée pour acceptation et donne lieu à la signature d'un avenant au contrat de travail, comportant une clause d'interdiction de recourir à une stratégie individuelle de couverture

ou à une assurance de maintien de revenu ou de responsabilité.

Les propositions d'octroi sont revues à l'occasion de la révision annuelle de la politique de rémunération.

F.2 Processus d'évaluation des objectifs de performance

A l'issue de la période d'accumulation, UNOFI-Gestion d'Actifs procède à l'évaluation individuelle de la performance réalisée, sur chacun des critères de la grille d'évaluation, et détermine le montant de la rémunération variable pouvant être accordé en sommant les composantes pour lesquelles l'objectif est atteint.

L'évaluation est réalisée sur la base des informations communiquées par les différentes fonctions de l'entreprise et du groupe.

A l'issue de la totalité des évaluations, le Conseil d'administration d'UNOFI-Gestion d'Actifs s'assure que les évaluations individuelles ne remettent pas en cause l'assise financière de l'entreprise, et en particulier sa capacité à constituer les fonds propres nécessaires. Si tel était le cas, le Conseil d'administration d'UNOFI-Gestion d'Actifs procéderait à un nouvel ajustement individuel ou collectif des montants de rémunération variable.

Les sommes ainsi évaluées et ajustées constituent la rémunération variable pouvant être attribuée, mais non acquise.

Le processus d'évaluation fait l'objet d'une documentation sur un registre, permettant une justification à chaque membre du personnel concerné du montant évalué de la rémunération variable, et d'un contrôle périodique.

F.3 Décision d'attribution de la rémunération variable

La gouvernance d'UNOFI-Gestion d'Actifs communique à la SAS UNOFI une proposition individualisée justifiée d'attribution de rémunération variable, ainsi que les résultats des tests de vérification de la solidité financière sous hypothèse d'attribution des sommes proposées.

Le Conseil de Surveillance de la SAS UNOFI décide in fine des attributions individuelles de rémunération variable, après avoir vérifié que la totalité des attributions de rémunération variable ne remettrait pas en cause les principes directeurs

de la politique de rémunération groupe, les ratios maxima de rémunération variable par rapport à la rémunération fixe et la solidité financière du groupe.

La décision est portée à la connaissance d'UNOFI-Gestion d'Actifs qui informe les membres du personnel et supervise la mise en œuvre des opérations relatives au suivi de l'acquisition et du versement de la rémunération variable.

Le processus de décision fait l'objet d'une documentation sur un registre tenu au niveau de la SAS UNOFI, regroupant l'ensemble des propositions individuelles et des décisions prises.

F.4 Processus d'acquisition et forme de la rémunération variable (au-delà des seuils de proportionnalité)

Selon les textes règlementaires, au moins 50 % de la rémunération variable est sous la forme d'instruments financiers avec pour au moins 40 % une période de rétention de plusieurs années (3 ans au moins) au cours de laquelle le membre du personnel ne peut pas librement en disposer.

Le conseil d'administration d'UNOFI-Gestion d'Actifs, dans le respect des principes posés par la politique de rémunération du Groupe, décide de la nature des instruments financiers et de la durée de la période de rétention associée :

- les instruments financiers choisis doivent contribuer à aligner la rémunération variable selon les performances et les risques d'UNOFI-Gestion d'Actifs, ceux des fonds d'actifs gérés ou ceux du groupe, avec la possibilité de constituer un panier d'instruments financiers afin de tenir compte de la diversité des risques sur lesquels le membre du personnel a un impact significatif.
Ils sont valorisés au prix du marché ou à leur juste valeur à la date d'attribution de la rémunération variable.
- la période de rétention est définie pour aligner les incitations sur les intérêts à long terme d'UNOFI-Gestion d'Actifs et ceux du groupe : elle est déterminée pour tenir compte de la durée globale du report et de la durée du cycle économique pertinent selon la fonction du

membre du personnel concerné. Elle dépend de la nature des instruments financiers retenus.

La nature des instruments financiers, le panier éventuel et la période de rétention sont définis dans l'avenant signé entre l'entreprise et le membre du personnel.

F.5 Dispositif de malus et de récupération (rémunération variable au-delà des seuils de proportionnalité)

Le dispositif de malus permet de prévenir l'acquisition de tout ou partie de la somme d'une rémunération différée en fonction des résultats de risques ou de performance du membre du personnel bénéficiant de l'octroi d'une rémunération variable, mais également celle de son unité ou direction opérationnelle, celle des fonds d'actifs gérés, celle de l'entreprise et celle du groupe.

Un dispositif de récupération permet d'obtenir de la part du membre du personnel concerné la restitution de la propriété d'un montant de la rémunération variable attribuée, acquise, mais non encore versée.

Ces dispositifs sont appliqués dans les cas suivants :

- la preuve d'un comportement frauduleux ou d'une erreur grave du membre du personnel ;
- le constat de la baisse significative des performances financières du fonds géré par le membre du personnel, de l'unité opérationnelle dans laquelle le membre du personnel est affecté ou de l'entreprise ou du groupe ;
- le constat de l'insuffisance grave de gestion du risque du fonds géré par le membre du personnel, de l'unité opérationnelle dans laquelle le membre du personnel est affecté ou de l'entreprise ;
- une évolution importante de la situation financière globale de l'entreprise ou de celle du groupe.

G. PREVENTION ET GESTION DES CONFLITS D'INTERETS

Le conflit d'intérêt au sens de la politique de rémunération est défini comme suit :

« toute opération au cours de laquelle des personnes ou organisations vont, directement ou indirectement, faire passer leur intérêt personnel ou l'intérêt d'un réseau auquel elles appartiennent, avant celui de l'organisation qui les paie. »

UNOFI-Gestion d'Actifs caractérise une situation de conflit d'intérêt lorsque trois critères sont réunis :

- ▀ la fonction dans laquelle la personne dispose d'un pouvoir décisionnel réel ou supposé ;

- ▀ une contradiction entre les intérêts que lui imposent sa fonction et ses intérêts privés ou d'autres intérêts du fait d'une dépendance ;
- ▀ un choix final entre les différents intérêts en présence.

Un processus commun sera élaboré au niveau du groupe pour définir de façon harmonisée les situations de conflit d'intérêts relatives aux décisions de rémunération variable. Ce processus sera mis en place par UNOFI-Gestion d'Actifs pour détecter et traiter les éventuelles situations de conflits d'intérêts.

H. ENGAGEMENTS DE RETRAITE AU BENEFICE DES MEMBRES DU PERSONNEL AYANT UN IMPACT SUR LE PROFIL DE RISQUE

Aucun membre du personnel d'UNOFI-Gestion d'Actifs ne bénéficie d'un régime de retraite complémentaire à prestations définies discrétionnaires.

En particulier, la souscription d'un régime de retraite complémentaire est une décision dévolue au groupe, dans un cadre harmonisé et globalisé des droits et engagements.