



Synthèse de la politique de rémunération

2024

Préambule

La présente politique de rémunération vise à encadrer la rémunération de l'ensemble des membres du personnel de la Société et a été adoptée par son conseil d'administration du 7 Février 2024.

La Société s'investit ainsi dans une démarche d'alignement des intérêts de ses investisseurs, collaborateurs et actionnaires qui doit permettre l'atteinte des objectifs de gestion sous la contrainte de risques maîtrisés. La Société exclut notamment tout mode de rémunération susceptible de créer des risques excessifs et s'autorise à réduire de manière significative les parts variables de rémunération attribuées au titre d'un exercice durant lequel des pertes auraient été enregistrées. La Politique permet également de composer avec les particularités de l'environnement concurrentiel au sein duquel la Société évolue notamment concernant la gestion des ressources humaines.

Principes directeurs de la Politique de rémunération :

La Politique respecte les principes et objectifs de la politique du groupe La Banque Postale, dont notamment :

- Respecter l'égalité entre les hommes et les femmes en matière de rémunération en fonction de la séniorité, des compétences et des responsabilités. Plus généralement, le Groupe LBP entend lutter contre toutes les formes de discrimination ;
- Assurer une juste rémunération du travail, assise sur l'expertise, la séniorité et l'expérience professionnelle, en cohérence avec les références marché tout en garantissant l'équité interne ;
- Assurer une cohérence entre les comportements des collaborateurs et les objectifs à long terme du Groupe La Banque Postale.

Favoriser les évolutions professionnelles internes et la progression de carrière pour encourager l'engagement sur le long terme des collaborateurs.

1. Cadre réglementaire

Les sociétés de gestion ont l'obligation de définir une politique de rémunération compatible avec une gestion saine et efficace des risques. Ce principe est défini précisément dans la directive AIFM (2011/61/UE, notamment l'annexe II)), la directive OPCVM V (2014/91/UE), ainsi que dans le code monétaire et financier (article L533-22-2) et dans le règlement général de l'AMF (article 319-10).

L'AMF a par ailleurs publié des guides professionnels à destination des prestataires de service d'investissement en vue d'une application pratique des dispositions légales et réglementaires.

Enfin, la politique de rémunération est conforme à l'article 5 du Règlement SFDR (UE) 2019/2088.

2. Principes généraux de la politique de rémunération de LFDE

La rémunération applicable à l'ensemble du personnel de la Société se compose des éléments suivants :

- une part fixe qui rémunère la capacité du collaborateur à tenir son poste de façon satisfaisante ;
- une éventuelle part variable individuelle qui vise à reconnaître la performance individuelle du collaborateur concerné, selon les principes et objectifs définis et formalisés ;
- une éventuelle part variable individuelle long terme ;
- une éventuelle part variable collective

1) Part fixe de la rémunération :

La composante fixe de la rémunération globale d'un collaborateur rétribue les compétences nécessaires à l'exercice des fonctions. Une fonction est caractérisée par une mission et des contributions, un niveau dans l'organisation et un profil de compétences et d'expérience attendus. Les compétences attendues sont d'ordre technique en lien avec le métier exercé, comportemental, et le cas échéant, managérial.

La part fixe a également vocation à refléter le niveau d'expertise et le niveau de formation du collaborateur.

La part fixe est établie à un niveau censé permettre à lui seul d'assurer la rémunération suffisante des collaborateurs dans le cas où les autres composantes de la rémunération globale ne leur seraient pas attribuées au titre d'un ou plusieurs exercices.

2) Part variable individuelle :

Le montant individuel de rémunération variable pour un collaborateur est fonction :

- a) de la performance globale individuelle du collaborateur, mesurée à travers l'évaluation de l'atteinte des objectifs de l'année, de sa tenue de poste et de son niveau d'engagement :

L'évaluation des performances s'inscrit dans un cadre pluri annuel adapté à la période de détention recommandée aux investisseurs du FIA /OPCVM, afin de garantir qu'elle porte bien sur les performances à long terme du FIA/OPCVM et sur ses risques.

La part variable individuelle revenant au collaborateur concerné sera déterminée sur la base de critères à la fois quantitatifs et qualitatifs y compris la tenue de poste. Un équilibre est assuré entre ces critères qualitatifs et quantitatifs. Ces critères sont déterminés par le responsable hiérarchique de chaque collaborateur en concertation avec ce dernier et reportés dans les formulaires des entretiens. Le niveau de performance général du collaborateur concerné sur l'année de référence est apprécié d'une manière formelle et globale entre le manager et son collaborateur.

La période de performance considérée chaque année débute le 1^{er} janvier et se termine le 31 décembre (inclus). Elle est ponctuée d'un entretien annuel d'évaluation.

- b) de la performance globale de la Société pour l'année considérée, qui permet de définir le pool de rémunérations variables pour l'ensemble des collaborateurs de la Société,
- c) de l'équilibre entre les parts fixes et variables de rémunération individuelle du collaborateur.

En toute hypothèse, un équilibre approprié est établi entre la part fixe et variable (hors part variable collective) de la rémunération globale du collaborateur. La part fixe de la rémunération représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale pour rémunérer les services professionnels rendus, conformément au niveau de formation, au rang hiérarchique, au niveau d'expertise et de compétences requis, aux difficultés et à l'expérience professionnelle, ainsi que selon le secteur d'activité et la région concernés.

Les critères fixés pouvant être quantitatifs comme qualitatifs, sont précisés pour chaque collaborateur en fonction de sa fonction et de ses responsabilités. Les risques en matière de durabilité de nos investissements sont en particulier pris en compte dans la détermination de la rémunération variable des membres de l'équipe de gestion ainsi que des dirigeants de LFDE. Le niveau d'exigence de ces objectifs varie selon la fonction exercée et selon le degré de prise en compte des critères extra-financiers des OPC gérés dans le cas particulier des gérants.

3) Rémunération variable collective :

La rémunération variable collective rétribue la performance de la Société à travers l'accord de participation du groupe LBP AM et l'accord d'intéressement au niveau de la Société. ¹

Les conditions d'application sont renseignées dans les accords d'intéressement et de participation. Les collaborateurs peuvent bénéficier de l'abondement dans les règles définies par les dispositifs d'épargne salariale (PERECO² /PEE).

3. Cas particulier des personnels identifiés

Le Conseil d'Administration, assisté du Comité des Nominations et des Rémunérations du Groupe, a identifié comme entrant dans cette catégorie :

- la Direction Générale (directeur général et directeur général délégué) ;
- les membres du Comité Exécutif ;
- les gérants ou co-gérants d'OPC
- le responsable du RCCI et le responsable du Risque
- les responsables des fonctions support ;
- les collaborateurs en relation avec la clientèle (direction du développement) ;
- les collaborateurs dont la rémunération se situe dans des niveaux similaires aux preneurs de risques.

Mécanismes d'ajustement au risque (y compris le différé de paiement)

¹ Projet de signature de ces accords prévu au 1^{er} semestre 2024

² Projet de signature en cours

Deux types de mécanismes sont prévus dans le dispositif de rémunération, permettant la prise en compte :

- d'un dimensionnement de la rémunération variable ex ante, selon le niveau de risques ; et
- d'un mécanisme de correction ex post, selon les observations *a posteriori* des indicateurs de risques retenus dans ce cadre

Le paiement des rémunérations variables du Personnel Identifié est effectué en tenant compte des principes issus de la réglementation comme suit pour les collaborateurs bénéficiant d'une part variable égale ou supérieure à 200 000 € :

- 50 % au plus est versé en numéraire dès l'attribution
- 50 % au moins de la part de la rémunération variable est différée sur 3 années
 - avec versement à hauteur d'un tiers chaque année en instrument :

en cash indexé sur un panier de fonds représentatif de l'ensemble des activités de gestion des collaborateurs de la Société de Gestion (comme précisé dans le plan de rémunération variable différée),

Le paiement des sommes différées ne pourra pas avoir lieu, en cas de départ avant la date prévue d'acquisition et de versement de la Part non Acquisée sous réserve de l'appréciation et de l'approbation de la Direction Générale.

La Politique de Rémunération prévoit également un mécanisme de malus pouvant annuler en partie ou en totalité les rémunérations variables non encore versées et non acquises et d'un mécanisme de « clawback » visant dans des circonstances précises à une restitution de tout ou partie de la rémunération variable déjà acquise.

4. Gouvernance de la politique de rémunération

La Politique de rémunération est adoptée par le Conseil d'Administration de la Société, sur proposition de l'Organe de direction, après avis du Comité des Nominations et des Rémunérations du Groupe. La Fonction de Surveillance approuve toute dérogation ou modification significative apportée à la Politique.

Le Conseil d'Administration est également responsable du contrôle de l'application de la Politique. Elle examine et supervise les effets de la Politique au regard d'une gestion des risques rigoureuse et efficace.

Le Conseil d'Administration s'assure que la Politique de rémunération et sa mise en œuvre sont réexaminées une fois par an.

Le Comité des Nominations et des Rémunérations puis le Conseil d'Administration approuvent le processus d'identification du Personnel Identifié et s'assure de sa conformité.

Le Conseil d'Administration approuve la rémunération des membres de l'Organe de Direction.

La politique de rémunération, dans son intégralité, est disponible auprès de la société de gestion sur demande.

La Société se conforme aux obligations légales de publication des informations sur la Politique de rémunération dans le prospectus et le rapport annuel des fonds.

* * * * *

Ce document peut être actualisé à tout moment par La Financière de l'Échiquier. Il ne présente pas de caractère contractuel. Il ne peut être remis à des tiers qu'avec l'accord préalable de Financière de l'Échiquier.

Pour plus d'informations sur ce document nous vous invitons à adresser vos demandes à controleinterne@lfde.com.



LFDE

LA FINANCIÈRE DE L'ÉCHIQUIER – MAISON D'ÉPARGNE DEPUIS 1991
53, AVENUE D'IENA – 75 116 PARIS – TEL : 01.47.23.90.90 – www.lfde.com
S.A. AU CAPITAL DE 10 047 606 € - SIREN 352 045 454 – R.C.S PARIS
SOCIETE DE GESTION AGREE PAR L'AMF SOUS LE NUMERO 91 004