

## Politique de rémunération

### ▪ Principes :

Compte tenu de la nature, de la taille de l'entreprise et de ses activités (essentiellement tournées vers le financement direct de l'économie au travers de fonds de prêts), la politique de rémunération d'Acofi Gestion est fondée sur l'application du principe de proportionnalité.

Dans une démarche de bonne gouvernance, il a été mis en place un comité des rémunérations qui examine annuellement les principes de la politique de rémunération de l'entreprise, son évolution ainsi que sa mise en œuvre.

La politique de rémunération est conçue en accord avec les dispositions de la Directive AIFM, elle favorise notamment une gestion saine et efficace du risque et est susceptible de prévenir toute prise de risque qui serait incompatible avec les profils de risque des FIA gérés.

La politique de rémunération prend en compte les performances globale d'ACOFI Gestion.

L'évaluation des performances individuelle s'effectue dans un cadre pluriannuel adapté au cycle des FIA gérés afin de prendre en compte les performances à long terme. Le paiement effectif de commissions liées à la performance des fonds repose sur la performance réelle et définitive constatée après la récupération par les porteurs de leur investissement.



Les composantes de la rémunération Acofi Gestion sont, outre la rémunération fixe, une rémunération variable discrétionnaire individuelle et une rémunération variable collective assise sur les accords d'intéressement de la société. A minima 25% du RBE de la société est affecté aux équipes au titre de la rémunération variable individuelle et collective.

Par ailleurs, dans le cadre de la prise en compte des intérêts à long terme des salariés, les collaborateurs bénéficient d'un PER groupe (Plan d'Épargne Retraite) fortement abondé par l'entreprise.

Enfin, certains collaborateurs se voient offerts la possibilité de souscrire au capital de la société holding, bénéficiant d'attribution d'un plan d'actions gratuites concomitant.

A ce stade, la politique de rémunération d'Acofi Gestion n'intègre pas en tant que tel les risques en matière de durabilité. Cependant, à travers la distribution annuelle aux salariés de 25% du RBE de la société, certaines rémunérations variables peuvent être impactées par les engagements pris par Acofi Gestion en termes ESG sur les fonds qu'elle gère quand ces derniers prévoient une commission de gestion diminuée en cas d'absence d'atteinte des objectifs ESG fixés dans les fonds. Une réflexion est en cours sur la nature des critères à prendre en compte pour intégrer plus directement ces risques à la politique de rémunération des collaborateurs en vue de la prochaine campagne de fixation des objectifs annuels.



▪ **Organisation opérationnelle :**

Le comité des rémunérations est composé de membres qui disposent d'une expertise et d'une expérience professionnelle suffisantes concernant les activités de gestion et de contrôle des risques ; la moitié d'entre eux sont indépendants. Le comité présente annuellement un rapport au Conseil d'administration. Le Conseil peut recommander à la Direction Générale, si nécessaire des modifications de sa politique de rémunération.

La détermination des rémunérations fixes et variables relève des attributions de la Direction Générale dans le cadre de la politique des rémunérations validée par le Conseil d'administration et qui en contrôle l'application.

Le rapport annuel des rémunérations établi par le comité est tenu à la disposition de l'AMF. Il est mis à la disposition des investisseurs des fonds qui le demande.