

POLITIQUE DE REMUNERATION

NEW ALPHA
ASSET
MANAGEMENT



LA FRANÇAISE
INVESTING TOGETHER

Table des matières

Préambule	4
1. Définitions	6
2. Gouvernance des rémunérations	6
2.1. Dispositions générales	6
2.2. Rôle de la Direction Générale	6
2.3. Rôle du Conseil de Surveillance du Groupe La Française	7
2.4. Rôle du conseil de surveillance de chaque société de gestion	7
2.5. Rôle du Comité des rémunérations Groupe et du Comité Entités	7
2.5.1. Le Comité des rémunérations Groupe	7
2.5.2. Le Comité Entités.....	7
2.6. Rôle des fonctions de contrôle et de suivi des risques	8
2.6.1. Composition des fonctions de contrôle et de suivi des risques	8
2.6.2. Rôle des fonctions de contrôle et de suivi des risques	8
2.6. Le rôle de la direction des ressources humaines	9
2.7. Le rôle du contrôle périodique	9
3. Principes relatifs à la détermination et au versement des rémunérations	9
3.1. Principes applicables à l'ensemble du personnel de la Société de Gestion	9
3.1.1. Périmètre de la notion de rémunération	9
3.1.2. Principes applicables à la part fixe de rémunération	10
3.1.3. Principes applicables à la part variable de rémunération	10
3.1.4 Modalités d'examen annuel de la rémunération.....	11
3.2. Principes applicables au Personnel Identifié	12
3.2.1. Dispositif applicable à la part variable de rémunération des membres du Personnel Identifié	12
3.2.2. Dispositifs de malus et de restitution.....	13
4. Indemnités de départ / rémunérations de remplacement / rémunérations variables garanties 14	
5. Cas des prestataires de services	15
6. Modification de la Politique.....	15

7.	Non-contournement de la Politique	15
8.	Publicité de la Politique	15
7.1	Publicité interne	15
7.2	Publicité externe.....	15
ANNEXE I : Liste des textes et documents sur lesquels se fondent notamment la Politique de Rémunération.....		16
ANNEXE II : Liste du Personnel Identifié.....		17
ANNEXE III : Critères d'évaluation quantitatifs / qualitatifs des collaborateurs		20
ANNEXE IV : Comportements pouvant donner lieu à un malus ou à une restitution		22

Préambule

Le Groupe La Française (ci-après désigné le « **Groupe** ») en tant qu'actionnaire de référence rassemble des sociétés de gestion spécialisées sur des métiers spécifiques – valeurs mobilières et immobilier principalement – avec une organisation transversale forte orientée autour de ses clients.

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 NEW ALPHA ASSET MANAGEMENT « NAAM » par l'Autorité des Marchés Financiers (ci-après désignée l'«**AMF** »), (ci-après désignée ensemble la « **Société de Gestion** » ou l'« **Entité** »).

Le Groupe veille au respect d'une politique de rémunération, source de valorisation et de motivation pour ses équipes et s'assure qu'à niveau de poste et de responsabilité équivalent, les rémunérations soient attribuées avec équité. Le respect de l'équité intervient tant lors des recrutements qu'au cours de la vie du contrat de travail et concerne plus particulièrement l'égalité salariale entre hommes et femmes.

Ainsi une convergence entre pratiques de rémunération s'est progressivement mise en place au sein du Groupe, en fonction des pratiques du marché et dans un contexte d'encadrement réglementaire des politiques de rémunération. Il a également été tenu compte du principe de proportionnalité lorsque la situation le permettait.

Conformément à la loi 2016-1691 du 9/12/2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, aucune personne ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire en matière de rémunération pour avoir signalé des actes répréhensibles.

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** »), de la directive 2014/91/UE sur les gestionnaires de fonds en valeurs mobilières (ci-après désignée la « **Directive UCITS V** »), et du règlement européen 2019/2088 sur la publication d'informations en matière de durabilité, la Société de Gestion 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, ce qui constitue l'un des piliers de la stratégie des Sociétés de Gestion.

Conformément à l'article 27 au Règlement délégué 2017/565 du 25 avril 2016 complétant la directive 2014/65/UE du Parlement européen et du Conseil en ce qui concerne les exigences organisationnelles et les conditions d'exercice applicables aux entreprises d'investissement (« **MiFID 2** ») et la définition de certains termes aux fins de ladite directive, les Sociétés de Gestion élaborent et mettent en œuvre des politiques et pratiques de rémunération dans le cadre de procédures internes appropriées tenant compte des intérêts de tous les clients de l'entreprise, afin de garantir que les clients sont traités de façon équitable et que leurs intérêts ne sont pas affectés par les pratiques de rémunération adoptées par l'entreprise à court, moyen ou long terme. En outre, la Politique est élaborée de façon à ne pas créer de conflit d'intérêts ou d'incitation susceptible d'amener les personnes concernées à favoriser leurs propres intérêts ou les intérêts de l'entreprise au détriment potentiel d'un quelconque client.

Dans ce contexte, la Politique a notamment été élaborée sur la base des documents figurant en annexe I.

1. Définitions

« **Conseil de Surveillance** » : désigne le conseil de surveillance du Groupe.

« **Direction Générale** » : désigne la direction générale du Groupe.

« **Comité Exécutif** » : désigne le comité exécutif du Groupe.

« **Comité des rémunérations Groupe** » : désigne le comité des rémunérations du Groupe.

« **Comité Entités** » : désigne le comité des rémunérations de l'ensemble des personnels du Groupe La Française, entité par entité.

« **Personnel Identifié** » : désigne les personnes suivantes, lorsque leurs activités professionnelles ont une incidence substantielle sur les profils de risques des Société de Gestion ou des FIA ou OPCVM qu'ils gèrent :

- Les gérants ;
- Les membres de la Direction Générale ;
- Les preneurs de risques ;
- Les personnes exerçant une fonction de contrôle ;
- Les personnes placées sous l'autorité des Sociétés de Gestion qui, au vu de leur rémunération globale, se situent dans la même tranche de rémunération que les membres de la Direction Générale et des preneurs de risques.

. Ces membres du personnel sont limitativement énumérés à l'Annexe II de la Politique.

« **Règlement Intérieur** » : désigne les règlements intérieurs du Comité des rémunérations Groupe et du Comité Entités qui décrivent, notamment, leur composition et leurs modalités de fonctionnement.

2. Gouvernance des rémunérations

2.1. Dispositions générales

La Politique tient compte des exigences organisationnelles et opérationnelles générales de la Société de Gestion, ainsi que de la nature, la portée et la complexité de leurs activités.

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

La Politique promeut une gestion saine et efficace du risque et n'encourage pas une prise de risque qui serait incompatible avec les profils de risque, le règlement et les documents constitutifs des FIA ou OPCVM gérés par la Société de Gestion. L'intégration des risques de durabilité dans la politique et les pratiques de rémunération est détaillée en annexe V.

2.2. Rôle de la Direction Générale

La Politique est réexaminée régulièrement par la Direction Générale à l'occasion de changements stratégiques et/ou organisationnels dans le cadre du développement de la Société de Gestion et à minima une fois par an.

La Direction Générale est également responsable de la mise en œuvre de la Politique. Cette mise en œuvre de la Politique fait l'objet, au moins une fois par an, d'une évaluation interne, centrale et indépendante menée par le Comité des rémunérations.

2.3. Rôle du Conseil de Surveillance du Groupe La Française

Le Conseil de Surveillance du Groupe est en charge de superviser et d'adopter la mise en œuvre de la Politique. Dans l'exercice de ses fonctions, il est assisté par le Comité des rémunérations Groupe et par le Comité Entités qui lui transmettent chaque année un rapport sur les rémunérations, ainsi que par les fonctions de contrôle et la direction des ressources humaines.

2.4. Rôle du Conseil de Surveillance de la société de gestion

Le Conseil de Surveillance de la société de gestion veille à ce que la politique de rémunération et sa mise en œuvre soient examinées et approuvées au moins une fois par an.

2.5. Rôle du Comité des rémunérations Groupe et du Comité Entités

2.5.1. Le Comité des rémunérations Groupe

Le Comité des rémunérations Groupe a pour mission de déterminer et mettre en œuvre les actions nécessaires au respect, par le Groupe La Française, des obligations réglementaires en matière de rémunération. Il reporte les conclusions de ses travaux à la Direction Générale et au Conseil de Surveillance.

Il a pour principal objectif d'encadrer les principes de rémunération du Groupe La Française en ce qui concerne les enveloppes globales des différents bonus pools. Il détermine les rémunérations des membres du directoire du Groupe La Française, des responsables des lignes métiers du Groupe La Française ainsi que celles des responsables des fonctions de contrôle c'est à dire le responsable de la Direction du Contrôle Interne et de la Conformité, de la Direction des Risques et du Reporting, de la Direction des risques immobiliers et du non-côté, du pilotage des risques et risques opérationnels

Le Comité des rémunérations Groupe a aussi pour mission de veiller à ce que le Comité Entités (tel que détaillé ci-après) respecte les réglementations afférentes aux différents métiers du Groupe.

2.5.2. Le Comité Entités

Le Comité Entités a pour objet l'examen des rémunérations de l'ensemble des personnels du Groupe La Française, entité par entité, dans le respect des enveloppes définies par le comité Rémunération. Il détermine entre autres la rémunération du RCCI.

Il a pour mission de veiller à ce que les modalités d'attribution des rémunérations variables respectent les principes fixés par les politiques de rémunération dans le cadre des réglementations afférentes aux différents métiers des entités. Il s'assure notamment que l'enveloppe de bonus est bien respectée.

La composition et le fonctionnement des deux comités sont détaillés dans deux règlements intérieurs distincts.

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

2.6.1. Composition des fonctions de contrôle et de suivi des risques

Les responsables des fonctions de contrôle et suivi des risques sont actuellement les personnes suivantes :

- le Directeur des risques du Groupe la Française ;
- Le Directeur des risques immobiliers et des actifs non-côtés
- le Directeur Contrôle des Risques & Reporting (Valeurs Mobilières);
- le Directeur Contrôle Interne et Conformité du Groupe La Française;
- le Directeur Contrôle Interne et Conformité du Groupe Métiers
- les responsables Conformité et Contrôle interne (RCCI) ;
- le Directeur Pilotage des Risques, Risques Opérationnels et Data Protection Officer (DPO) ;

2.6.2. 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 ou d'OPCVM, les fonctions de contrôle et de suivi des risques sont impliquées dans le processus de revue 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 :

- 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 enveloppes de rémunération variable en s'assurant de la prise en compte des différents risques y compris le risque de durabilité, ainsi que du maintien de la capacité de la Société de Gestion à renforcer si nécessaire leurs fonds propres ;
- à l'appréciation de la gestion des risques et de la conformité des opérations, y compris en matière de durabilité, par les équipes/ collaborateurs concernés s'agissant notamment des preneurs de risque. Cette appréciation est, notamment, rendue possible grâce aux séances de travail en commun entre les collaborateurs appartenant aux fonctions de contrôle et de suivi des risques avec les autres métiers de la Société de Gestion, leur donnant ainsi une vue globale de l'activité et de ses conditions d'exercice ; 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 au Comité des rémunérations, qui s'assure que les avis du contrôle des risques et de la conformité sont pris en compte.

2.6. Le rôle de la direction des ressources humaines

La direction des ressources humaines du Groupe La Française participe à l'élaboration et la revue régulière de la Politique de Rémunération et apporte sa contribution de la manière suivante :

- elle procède à la veille de la compétitivité de la Politique de Rémunération sur les différents marchés de l'emploi sur lesquels le Groupe est présent ;
- elle pilote le processus de définition annuelle des rémunérations individuelles et le processus d'évaluation ;
- elle analyse les rémunérations au regard de l'atteinte des objectifs quantitatifs et qualitatifs.

2.7. Le rôle du contrôle périodique

La mise en œuvre de la Politique de Rémunération fait l'objet, au moins une fois par an, d'une évaluation indépendante, réalisée soit par la fonction de contrôle périodique du Crédit Mutuel Alliance Fédérale , soit par un tiers externe spécialisé dans le domaine.

3. 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 la Société de Gestion (3.1.). Toutefois, d'autres principes s'appliquent uniquement au Personnel Identifié (3.2.).

3.1. Principes applicables à l'ensemble du personnel de la Société de Gestion

La Politique est déterminée de manière à éviter les situations de conflits d'intérêts et pour prévenir les prises de risques inconsidérées ou incompatibles avec l'intérêt des clients de la Société de Gestion.

Il n'existe pas de lien direct entre la rémunération des personnels de la Société de Gestion exerçant principalement une activité particulière et la rémunération d'autres personnes exerçant principalement une autre activité, ou les revenus générés par ces autres personnes, lorsqu'un conflit d'intérêts est susceptible de se produire en relation avec ces activités

3.1.1. Périmètre de la notion de rémunération

Aux fins de la Politique, la rémunération applicable à l'ensemble du personnel de la Société de Gestion se compose au minimum d'une part fixe qui rémunère la capacité du collaborateur à tenir son poste de façon satisfaisante.

Toutefois, pour certains membres du personnel de la Société de Gestion, cette part de rémunération peut être complétée 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 leur ensemble.

Dans cette dernière hypothèse, un équilibre approprié est établi entre les parts fixe et variable de la rémunération globale du collaborateur.

En toute hypothèse, 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. Par ailleurs, la rémunération des membres du personnel de la Société de Gestion vise à être motivante tout en étant dans la moyenne du marché.

3.1.2. Principes applicables à la part fixe de rémunération

La part fixe de la rémunération d'un collaborateur tient compte de son poste et de son périmètre de responsabilités, dans le respect des règles du droit du travail relatives à l'égalité de traitement des salariés. 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.

La part fixe de la rémunération est composée des éléments suivants, tenant compte, le cas échéant, des accords collectifs applicables : un salaire mensuel fixe versé en numéraire, tout salaire fixe complémentaire ou prime venant compenser un éloignement à l'étranger et, le cas échéant, tout avantage en nature (véhicules de fonction etc.) qui n'est ni discrétionnaire ni lié à la performance.

La part fixe de la rémunération fait l'objet d'un réexamen annuel mais n'est pas nécessairement modifiée à cette occasion. L'augmentation de la rémunération fixe, ainsi que les décisions relatives à la promotion des collaborateurs, devra prendre en compte la performance en matière de risque et de conformité.

3.1.3. Principes applicables à la part variable de rémunération

Certains collaborateurs de la Société de Gestion peuvent se voir attribuer une part variable de rémunération en fonction de leur contribution à la performance de la Société de Gestion .

Il est précisé que le personnel engagé dans des fonctions de contrôle, qui se verrait attribuer une part variable de rémunération, sera rémunéré en fonction de la réalisation des objectifs liés à ses fonctions, indépendamment des performances de la Société de Gestion qu'il contrôle.

Le Comité des rémunérations s'en assure notamment lors de la détermination des objectifs des collaborateurs concernés, en concertation avec leur responsable.

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

L'attribution de la part variable de rémunération au titre de l'exercice concerné s'effectue en considération des critères qualitatifs et quantitatifs listés en annexe III et le paiement des montants différés est subordonné au respect des conditions de présence et de l'application d'une mesure d'ajustement du risque à posteriori et repris au 3.2, le cas échéant.

3.1.3.2. Détermination du montant de la part variable de rémunération

La part variable de rémunération éventuellement attribuée au collaborateur sera communiquée au plus tôt à la fin du mois de mars de l'exercice suivant (N+1), une fois la clôture des comptes de l'exercice concerné (N) effectuée.

Le versement en numéraire de la part variable de rémunération aura le caractère de salaire.

3.1.3.3. Principes généraux

- **Le système de bonus**

La Société de Gestion a fait le choix d'une enveloppe globale de rémunération variable qui est fonction du RBE de la société.

Cette enveloppe est répartie de façon discrétionnaire au niveau de chacun des collaborateurs en fonction de la réalisation des objectifs fixés.

La part variable revenant au collaborateur concerné sera déterminée sur la base de critères à la fois quantitatifs et qualitatifs (Annexe III).

L'attribution d'une part variable de rémunération garantie est exceptionnelle et s'applique dans le cadre du recrutement d'un nouveau collaborateur et est limitée à la première année.

Le bonus individuel peut être complété par une attribution gratuite d'actions (AGA).

- Attribution d'actions gratuites

L'attribution annuelle d'actions gratuites est réservée à une population ciblée au sein de la société. L'intégralité de la liste des bénéficiaires ainsi que le montant attribué sont soumis à l'approbation du président du Comité des rémunérations entités et du Directoire de la Société.

Le gain associé à cette forme de rémunération variable n'est réalisable qu'après une période (acquisition et éventuellement conservation) comprise entre deux ans et quatre ans. Il est aussi conditionné à la présence du collaborateur jusqu'à la fin de la période d'acquisition.

- Proportion maximum de la part variable de la rémunération (règle interne)

A titre individuel, la proportion de la part variable de rémunération des collaborateurs concernés ramenée à la part fixe peut aller jusqu'à une limite maximum fixée par le Comité des rémunérations.

3.1.3.4 Critères quantitatifs / qualitatifs d'évaluation de la performance

Les critères quantitatifs et qualitatifs d'évaluation de la performance dépendent de la fonction occupée par le collaborateur. Ils sont repris en annexe III de la présente politique de rémunération.

3.1.4 Modalités d'examen annuel de la rémunération

Les contours de l'examen annuel de la rémunération sont communiqués par la Direction Générale à chacun des membres du Comité Exécutif et les directeurs d'activités dans une note de cadrage auquel est joint le rétro planning du processus décisionnel.

Les membres du Comité Exécutif et les directeurs d'activités formalisent leurs propositions en matière de rémunération pour leurs équipes dans le cadre de la Politique définie.

Ces propositions font l'objet d'un examen attentif par la Direction Générale et la direction des ressources humaines qui s'assurent du respect des principes définis.

Si la Direction Générale le juge nécessaire, des ajustements peuvent être demandés. Ce processus est déclenché début janvier et a vocation à se terminer fin mars de chaque exercice.

3.2. Principes applicables au Personnel Identifié

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.

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

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 ne sera pas applicable si le montant global de cette rémunération variable est inférieur à un seuil de 100 k euros fixé par le Comité des rémunérations.

a) Part variable attribuée dans la tranche [0 ; 100 K€] :

Les rémunérations variables d'au maximum 100 K€ attribuables au titre de de l'exercice écoulé N, seront intégralement payées en numéraire et/ou en attribution d'AGA fin mars N+1.

Les rémunérations variables qui dépassent le seuil de 100K€, font l'objet des mesures décrites ci-après. Ces conditions sont applicables à partir du 1^{er} euro.

b) Part variable attribuée dans la tranche > 100 K€ au titre de l'exercice N :

Pour toute rémunération variable excédant 100 K€, la première tranche de 50% sera payée en numéraire fin mars N+1. La tranche de 50% restante (Tranche Reportée) fera l'objet d'une acquisition progressive et échelonnée sur 3 périodes de 1 an chacune, selon les modalités suivantes :

- **Première période d'acquisition commençant le 1^{er} avril de l'année N+1 et se terminant au 31 mars de l'année N+2** : le montant brut de la rémunération variable au titre de l'exercice N, acquis au terme de cette période¹ correspond au produit de 1/3 de la Tranche Reportée par le facteur d'indexation.
- **Deuxième période d'acquisition commençant 1^{er} avril de l'année N+2 et se terminant au 31 mars de l'année N+3** : le montant brut de la rémunération variable au titre de l'exercice N, acquis au terme de cette période¹ correspond au produit de 1/3 de la Tranche Reportée par le facteur d'indexation.
- **Troisième période d'acquisition commençant le 1^{er} avril de l'année N+3 et se terminant au 31 mars de l'année N+4** : le montant brut de la rémunération variable au titre de l'exercice N, acquis

¹Sous réserve de (i) la présence du personnel identifié concerné dans les effectifs de la Société ou du groupe à cette date et (ii) de la non-application d'une mesure d'ajustement au risque a posteriori conformément aux principes décrits dans la section 3.2.2.

au terme de cette période¹ correspond au produit de 1/3 de la Tranche Reportée par le facteur d'indexation.

Etant entendu que :

- Le facteur d'indexation représente la performance d'un panier de fonds ou de produits d'investissement sur la période d'indexation. Cette performance sera égale à la moyenne équipondérée des performances des fonds choisis sachant que la performance d'un fonds s'entend par rapport à l'objectif figurant dans son prospectus ou une référence.
- « Panier de Fonds ou de produits d'investissement » désigne un panier de FIA et OPCVM dont la composition est décidée par la Société de Gestion au titre de chaque exercice N concerné afin de se conformer au mieux aux exigences fixées par les Directives AIFM et UCITS V.

3.2.2. Dispositifs de malus et de restitution

L'acquisition ou le versement de la partie différée de la rémunération variable, hors AGA, est subordonné au respect de conditions qui sont fonction de critères liés aux résultats de la Société de Gestion et au respect du cadre de maîtrise des risques et de la conformité 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 le Comité des rémunérations et précisées de manière explicite aux collaborateurs considérés lors de l'attribution de cette rémunération.

Par ailleurs, certains comportements peuvent donner lieu à l'application de mécanisme de malus ou de restitution.

- Dispositif de malus

Le malus n'est applicable qu'aux collaborateurs concernés (Personnel Identifié).

Peut notamment justifier l'application d'un malus tout comportement jugé inacceptable par la direction générale de la Société de Gestion et/ou pouvant exposer :

- (i) la Société de Gestion à un risque anormal et significatif ;
- (ii) un ou plusieurs des fonds gérés (dans le cas des gestionnaires de fonds) à un risque significatif non prévu par la politique de suivi des risques des fonds concernés y compris les risques en matière de durabilité.

Cette appréciation est mise en œuvre sur la base de critères quantitatifs / qualitatifs applicables de manière adaptée aux fonctions exercées par le Personnel Identifié et clairement communiquée au Personnel Identifié. Les différents comportements donnant lieu à un éventuel malus font l'objet d'un recensement et d'un suivi par les fonctions de contrôles, avec l'assistance de la direction des ressources humaines (voir Annexe IV)

- Dispositif de restitution

Dans certaines circonstances particulièrement graves déterminées par le Comité des rémunérations et conformément à la législation et la réglementation applicables (notamment aux dispositions de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises, dite loi Pacte),

un accord contractuel pourra être conclu entre un collaborateur et chaque société de gestion par lequel le premier accepte de restituer à la seconde la propriété d'un montant de rémunération. Si cette restitution résulte des risques pris, elle est une forme d'ajustement des risques ex post.

Par ailleurs, cette pratique n'est applicable qu'en (i) cas de comportement frauduleux et/ou de violation intentionnelle par le gérant des règles de suivi des risques y compris les risques en matière de durabilité du ou des FIA/OPCVM concernés (ii) non détectés avant ou au moment de l'attribution de la part variable de rémunération au titre de l'exercice concerné et (iii) ayant occasionné directement des pertes au niveau du ou des FIA/OPCVM concernés qui excèdent les seuils de matérialités fixés. Les différents comportements donnant lieu à l'application d'un mécanisme de restitution font l'objet d'un recensement et d'un suivi par les fonctions de contrôles, avec l'assistance de la direction des ressources humaines (voir Annexe IV).

Enfin, dans l'hypothèse où un collaborateur se verrait appliquer un mécanisme de malus ou de restitution, le Comité des Rémunérations se réserve la possibilité d'examiner s'il serait approprié de l'appliquer également à un groupe plus large, notamment aux personnes dont les responsabilités incluent les domaines dans lesquels les événements concernés se sont cristallisés.

3.2.3 Versement de dividendes

La politique de versement de dividendes n'est pas de nature à inciter les employés concernés à des prises de risques nuisibles aux intérêts des OPCVM et des FIA gérés par la société ainsi qu'à ceux des investisseurs dans ceux-ci et à faciliter ainsi le contournement des exigences découlant de ces dispositions. (Arrêt de la Cour de Justice dans l'affaire C-352/20)

4. Indemnités de départ / rémunérations de remplacement / rémunérations variables garanties

Sous réserve des dispositions légales, réglementaires et/ou contractuelles applicables, les paiements liés à la rupture anticipée d'un contrat de travail sont conçus de manière à ne pas récompenser l'échec.

Les paiements discrétionnaires (c'est-à-dire les paiements au-delà des indemnités légales ou conventionnelles dues selon les dispositions impératives du droit du travail), liés à la résiliation anticipée d'un contrat de travail ou d'un mandat, ne seront en aucun cas fixés contractuellement à l'avance (exemple : interdiction des parachutes dorés). Ils sont déterminés au moment du départ du salarié, en tenant compte des performances du bénéficiaire, appréciées au regard des performances collectives de son activité d'appartenance et de celles de l'ensemble de la Société.

En cas d'octroi d'une rémunération variable garantie ou de remplacement dans le cadre d'un recrutement d'un nouveau collaborateur, celle-ci sera accordée à titre exceptionnel et sera limitée à la première année d'emploi. Les termes et conditions d'une éventuelle rémunération de remplacement au-delà d'un certain montant et/ou d'un certain niveau de séniorité du collaborateur devront être similaires à la rémunération abandonnée par le nouveau collaborateur.

5. Cas des prestataires de services

Dans le cadre de leurs activités, les Sociétés de Gestion sont amenées à faire appel à des prestataires de services eux-mêmes soumis à MiFID 2 (délégation de gestion, distribution, etc.).

Dans ce contexte, les Sociétés de Gestion s'assurent, que la politique de rémunération des prestataires externes avec lesquels elles seraient amenées à travailler dans le cadre de la fourniture de services d'investissement, respecte les principes applicables en matière de politique et pratiques de rémunération issues de MiFID 2.

6. Modification de la Politique

Le Comité des rémunérations réexamine et statue chaque année sur les différents éléments de la Politique.

Il soumet l'ensemble de ses travaux à la Direction Générale, laquelle arrête la Politique ainsi que son application pour l'exercice.

7. Non-contournement de la Politique

Les 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 leurs conventions de rémunération.

La Société de Gestion 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 UCITS V. La Direction Générale de chacune de la Société de gestion veille à garantir le respect de ce principe.

8. Publicité de la Politique

7.1 Publicité interne

La Politique de Rémunération est mise à la disposition des collaborateurs sur le réseau Intranet du Groupe La Française. Les collaborateurs sont également informés de la politique et de toute modification pertinente les concernant par leur hiérarchie, à l'occasion des entretiens d'évaluation annuels.

7.2 Publicité externe

Les principes généraux de la Politique de Rémunération sont librement accessibles à la demande de toute personne qui souhaiterait en avoir légitimement connaissance.

ANNEXE I : Liste des textes et documents sur lesquels se fondent notamment la Politique de Rémunération

- La directive 2011/61/UE du Parlement européen et du Conseil du 8 juin 2011 sur les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs ;
- La directive 2014/91/UE sur les gestionnaires de fonds en valeurs mobilières ;
- La Directive 2014/65/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 concernant les marchés d'instruments financiers et modifiant la directive 2002/92/CE et la directive 2011/61/UE (refonte) Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE ;
- Le Règlement délégué 2017/565 de la Commission du 25 avril 2016 complétant la directive 2014/65/UE du Parlement européen et du Conseil en ce qui concerne les exigences organisationnelles et les conditions d'exercice applicables aux entreprises d'investissement et la définition de certains termes aux fins de ladite directive ;
-
- Orientations de l'ESMA relatives aux politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs (ESMA/2013/232) publiées le 3 juillet 2013 ;
- Le Code monétaire et financier et le règlement général de l'AMF ;
- Orientations relatives aux politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs (ESMA/2013/232) publiées le 3 mars 2013 et corrigées postérieurement ;
- Orientations concernant certains aspects relatifs aux exigences de rémunération de la directive MiFID II (ESMA35-43-3565)
- Position AMF n°2013-11 relative aux politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de FIA datée du 14 août 2013 ;
- Guide relatif à la rémunération des gestionnaires de FIA publié par l'AMF le 2 août 2013 ;
- Guidelines 2016/411 de l'ESMA du 31 mars 2016 intitulés « Orientations relatives aux politiques de rémunération applicables au titre des directives UCITS V et AIFM » ;
- Orientations relatives aux bonnes politiques de rémunération au titre de la directive sur les organismes de placement collectif en valeurs mobilières (ESMA/2016/575-FR) publiées le 14 octobre 2016 ; et
- Dossiers d'agrément de la Société de Gestion.
- Loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises dite loi PACTE
- Règlement (UE) 2019/2088 du 27 novembre 2019 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers

ANNEXE II : Liste du Personnel Identifié

Intitulé du poste du collaborateur	Direction/Pôle de rattachement du collaborateur	Objectif du poste occupé par le collaborateur	Description du pouvoir décisionnaire du collaborateur au regard du poste qu'il occupe	Attributions relatives à la prise de risque)	Décision d'intégration au sein du périmètre du Personnel Identifié
Président / Direction Générale	Dirigeant responsable	<ul style="list-style-type: none"> Superviser la SGP 	<ul style="list-style-type: none"> Pouvoir décisionnaire en lien avec la fonction de dirigeant responsable exercé 	Les fonctions exercées, le degré de responsabilité et les activités professionnelles du collaborateur sont susceptibles d'avoir une incidence significative sur le profil de risque et de la commercialisation des FIA ou OPCVM gérés.	Oui
Responsable de la gestion	Gestion	<ul style="list-style-type: none"> Superviser la gestion des fonds Mettre en œuvre les orientations de gestion 	<ul style="list-style-type: none"> Pouvoir décisionnaire dans le cadre de la création de nouveaux ou modification des produits et de la conception du discours de la gestion. Pouvoir décisionnaire dans le cadre de la gestion des FIA ou OPCVM gérés. 	Les fonctions exercées, le degré de responsabilité et les activités professionnelles du collaborateur sont susceptibles d'avoir une incidence significative sur le profil de risque et de la commercialisation des FIA ou OPCVM gérés.	Oui
Responsable de pôle de gestion	Gestion	<ul style="list-style-type: none"> Assurer la gestion des fonds confiés en respectant les contraintes de gestion et les objectifs de performance fixés par la Direction Générale. Participer au renouvellement et à la cohérence de la gamme de produits 	<ul style="list-style-type: none"> Pouvoir décisionnaire dans le cadre de la gestion des FIA ou OPCVM gérés. 	Les fonctions exercées, le degré de responsabilité et les activités professionnelles du collaborateur sont susceptibles d'avoir une incidence significative sur le fonctionnement opérationnel des FIA gérés et de la Société de Gestion.	Oui

Intitulé du poste du collaborateur	Direction/Pôle de rattachement du collaborateur	Objectif du poste occupé par le collaborateur	Description du pouvoir décisionnaire du collaborateur au regard du poste qu'il occupe	Attributions relatives à la prise de risque)	Décision d'intégration au sein du périmètre du Personnel Identifié
Directeur des Risques Groupe	Direction des risques	<ul style="list-style-type: none"> Accompagner la société de gestion à la mise en œuvre de ses dispositifs de maîtrise des risques 	<ul style="list-style-type: none"> Pouvoir de décider des éventuels arbitrages en fonction des remontées des Risk Managers 	Les fonctions exercées, le degré de responsabilité et les activités professionnelles du collaborateur sont susceptibles d'avoir une incidence significative sur le profil de risque des FIA ou OPCVM gérés et de la Société de Gestion.	Oui
Directeur Risques immobiliers et des actifs non-côtés	Direction des risques	<ul style="list-style-type: none"> Accompagner la société de gestion à la mise en œuvre de ses dispositifs de maîtrise des risques 	<ul style="list-style-type: none"> Pouvoir de décider des éventuels arbitrages en fonction des remontées des Risk Managers 	Les fonctions exercées, le degré de responsabilité et les activités professionnelles du collaborateur sont susceptibles d'avoir une incidence significative sur le profil de risque des FIA ou OPCVM gérés et de la Société de Gestion.	Oui
Directeur Contrôle des Risques & Reporting	Contrôle des Risques & Reporting	<ul style="list-style-type: none"> Accompagner la société de gestion à la mise en œuvre de ses dispositifs de maîtrise des risques Organiser la supervision du service, assurer le suivi des performances et le contrôle des risques des fonds gérés 	<ul style="list-style-type: none"> Pouvoir de décider des éventuels arbitrages en fonction des remontées des Risk Managers 	Les fonctions exercées, le degré de responsabilité et les activités professionnelles du collaborateur sont susceptibles d'avoir une incidence significative sur le profil de risque des FIA ou OPCVM gérés et de la Société de Gestion.	Oui

Directeur Conformité & Contrôle Interne	Direction Conformité & Contrôle Interne	<ul style="list-style-type: none"> Accompagner la société de gestion à la mise en œuvre de ses dispositifs de conformité et de maîtrise des risques Organiser le contrôle des dispositifs et suivre la mise en œuvre des plans d'actions pour 	<ul style="list-style-type: none"> Pouvoir de décider des éventuels arbitrages en fonction des alertes remontées sur les dysfonctionnements de la Société de Gestion ou dans la gestion du fonds en relation avec ses obligations 	Les fonctions exercées, le degré de responsabilité et les activités professionnelles du collaborateur sont susceptibles d'avoir une incidence significative sur le profil de risque des FIA gérés et de la Société de Gestion.	Oui
---	---	---	--	--	-----

		l'encadrement des zones de risques identifiées	réglementaires ou les risques opérationnels		
RCCI	Direction Conformité et Contrôle interne	<ul style="list-style-type: none"> Assurer le respect des obligations professionnelles, des engagements contractuels dans le cadre de l'exercice des activités et des décisions prises par l'organe de direction. 	<ul style="list-style-type: none"> Pouvoir d'alerte sur les dysfonctionnements de la Société de Gestion ou dans la gestion du fonds en relation avec ses obligations réglementaires ou les risques opérationnels 	Les fonctions exercées, le degré de responsabilité et les activités professionnelles du collaborateur peuvent avoir une incidence significative sur le profil de risque des FIA ou OPCVM gérés et de la Société de Gestion.	Oui
Directeur Risques Opérationnels / Protection des Données	Direction Risques Opérationnels / Protection des Données	<ul style="list-style-type: none"> Accompagner la société de gestion à la mise en œuvre de ses dispositifs de maîtrise des risques opérationnels et de protection des données Suivre la mise en œuvre des plans d'actions pour l'encadrement des zones de risques identifiées 	Pouvoir de décision sur les dysfonctionnements de la Société de Gestion ou dans la gestion du fonds en relation les risques opérationnels et la protection des données	Les fonctions exercées, le degré de responsabilité et les activités professionnelles du collaborateur sont susceptibles d'avoir une incidence significative sur le profil de risque des FIA gérés et de la Société de Gestion.	Oui
Directeur Middle Office	Middle office	<ul style="list-style-type: none"> Superviser la coordination opérationnelle et administrative du traitement des opérations Gestion des relations avec les prestataires 	Pouvoir d'alerte sur les dysfonctionnements de la Société de Gestion ou dans la gestion du fonds	Les fonctions exercées, le degré de responsabilité et les activités professionnelles du collaborateur sont susceptibles d'avoir une incidence significative sur le fonctionnement opérationnel des FIA gérés et de la Société de Gestion.	Oui

ANNEXE III : Critères d'évaluation quantitatifs / qualitatifs des collaborateurs
Critères relatifs à New Alpha Asset Management

Fonctions	Critères quantitatifs	Critères qualitatifs
Gestion	<ul style="list-style-type: none"> • Performance des fonds gérés sur l'année précédente et sur les trois dernières années appréciées sur la base des benchmarks des fonds sous-jacents et des benchmarks des fonds de fonds ; • • Respect des enveloppes de risque et guidances internes ; • Récompenses et reconnaissance de Place ; • Collecte sur les expertises de l'équipe ; • Succès aux Appels d'offres. • Respect de la politique exclusion du Groupe • 	<ul style="list-style-type: none"> • Intégration et respect des contraintes réglementaires, ratios, règles de conformité ; politique ESG • Intégration des risques en matière de durabilité dans les décisions d'investissement et suivi des guidances fixées • Contribution transversale active au processus de gestion, aux divers comités ; • Contribution au processus de marketing et à l'image de l'entité • Promouvoir et diffuser les principes de gestion ESG en interne et en externe • • Contribution à l'innovation produits et notamment les produits durables ; • Supervision de la production des reportings dans les délais raisonnables • Esprit d'équipe et transparence/partage des bonnes pratiques • Qualité du Management.
Contrôle des risques	<ul style="list-style-type: none"> • Contribution technique aux appels d'offre ; • Contribution technique aux reportings réglementaires • Force de proposition évolution des processus, méthodologies... ; • Timing et contenu des retours sur objectifs fixés ; • Pertinence et réactivité des alertes risques en matière de durabilité • Nombre d'incidents 	<ul style="list-style-type: none"> • Prise en compte des contraintes réglementaires ; y compris les contraintes ESG; • Suivi du respect des engagements des fonds en matière de durabilité • Bonne intégration des CDC clients /guidances internes de risque ; • Contribution à l'innovation produits ; • Contribution aux chantiers transversaux Groupe La Française et projets ; • Qualité du Management.
Conformité / Contrôle Interne / Risques opérationnels	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en œuvre du plan de contrôle validé avec la Direction Générale ; • Suivi des recommandations. • Nombre d'incidents 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacité à identifier et à piloter les risques de la Société de Gestion avec mise en œuvre des procédures d'escalade ; • Capacité à challenger les fonctions opérationnelles de la Société de Gestion en fonction des obligations réglementaires et des procédures de la Société de Gestion ; • Qualité des contrôles et des reporting sur ces contrôles y compris les contrôles ESG • Réactivité, et capacité à être force de proposition ; • Supervision des contraintes réglementaires en matière de durabilité

		<ul style="list-style-type: none"> • Contribution au processus de due diligence des fonds ; • Esprit d'équipe et transparence/partage des bonnes pratiques ; • Capacité à manager son équipe. • Intégration dans les plans de contrôles de points dédiés à la finance durable • Elaboration et mise à jour des cartographies des risques
<p>Directeur Middle Office</p>	<ul style="list-style-type: none"> • KPIs des prestataires de services • Pertinence de l'analyse des alertes et réactivité • Réclamations des contreparties • Gestion des flux d'information comptables et financières avec les prestataires et différentes contreparties • Etats financiers des fonds exacts et non trompeurs 	<ul style="list-style-type: none"> • Contribution transversale aux chantiers et projets du Groupe La Française • Capacité à challenger les équipes de gestion • Esprit d'équipe et transparence/partage des bonnes pratiques ; • Capacité à manager son équipe. • Respect des procédures et réglementation

ANNEXE IV : Comportements pouvant donner lieu à un malus ou à une restitution

Nature du comportement	Degré de gravité du comportement	Fréquence du comportement	Impact sur la rémunération	
			Malus	Restitution
Prise de risque excessive	Tout comportement exposant : <ul style="list-style-type: none"> • La SDG à un risque anormal et significatif • Un ou plusieurs fonds à un risque significatif non prévu par la politique de suivi des risques des dits Fonds y compris les risques en matière de durabilité 	1 fois	OUI	NON
Fausse déclaration	Fausse déclaration entraînant soit un retraitements significatifs des résultats financiers de la société soit un risque réputationnel	1 fois	OUI	OUI
Faute professionnelle (misconduct)	L'employé s'est comporté d'une manière préjudiciable à l'entreprise qui entraîne un impact financier important ou atteint la réputation de l'entreprise.	1 fois	OUI	OUI
	L'employé est licencié pour un motif réel et sérieux, une faute grave ou lourde	1 fois	OUI	NON
Erreur technique grave	La rémunération était fondée sur des mesures de performance erronées	1 fois	OUI	NON
Non détection de risques	L'employé, de façon inappropriée ou par négligence grave, n'a pas identifié, comme on peut raisonnablement s'y attendre, compte tenu de ses fonctions, des risques majeurs y compris en matière de durabilité	1 fois	OUI	NON

Ces mécanismes d'ajustement ex post s'appliquent aux personnes concernées ayant directement commis une faute.

La Direction Générale du Groupe La Française examinera au cas par cas s'il est approprié de les appliquer également à d'autres collaborateurs dont les responsabilités incluent les domaines dans lesquels les comportements décrits ci-dessus se sont produits.

Les montants de malus et de restitution des bonus seront soumis au Comité des rémunérations Groupe sur proposition de la Direction Générale

ANNEXE V

Intégration des risques en matière de durabilité dans les pratiques de rémunération

NOTRE POLITIQUE D'INVESTISSEMENT DURABLE

Le Groupe La Française est convaincu qu'il n'y a pas d'investissement rentable qui ne soit durable. Nous mettons les enjeux environnementaux et sociaux au centre de nos choix d'investissement.

Nous sommes totalement engagés et mobilisés en faveur d'une économie plus durable et nous nous engageons à décliner notre stratégie d'investissement responsable sur l'ensemble de nos différentes classes d'actifs.

Notre stratégie vise ainsi à orienter notre allocation de capital vers la transition énergétique de long terme tout en minimisant notre impact carbone aujourd'hui. Elle aspire également à fournir une solution d'investissement durable et cherche à maximiser les rendements à long terme de nos clients

La politique de rémunération est pleinement alignée avec les pratiques du Groupe La Française en matière d'intégration des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans son activité de gestion pour compte de tiers.

Les pratiques de rémunération détaillées ci-dessous permettent de veiller à une intégration des risques en matière de durabilité au sein de la politique de rémunération du Groupe La Française.

INTEGRATION DES RISQUES EN MATIERE DE DURABILITE DANS LA POLITIQUE DE REMUNERATION DU GROUPE LA FRANCAISE

Le Comité des Rémunérations valide chaque année les évolutions de la politique de rémunération des diverses entités du Groupe. Conformément au règlement SFDR sur la publication d'informations en matière de durabilité, le Groupe 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, en y incluant les risques de Durabilité.

Les rôles et responsabilités en matière de durabilité ont été définis pour différentes fonctions internes et des objectifs ont été fixés. Au cours de l'entretien annuel d'évaluation, les différents objectifs y compris en matière de durabilité sont évalués et déterminent la rémunération variable attribuée aux collaborateurs selon un processus discrétionnaire.

Les équipes qui font l'objet d'objectifs spécifiques en matière de durabilité sont les suivantes :

Les Gérants intègrent les risques de Durabilité dans les décisions d'investissement et respectent les orientations fixées pour tout portefeuille et contribuent à l'innovation produits durables et in

Les Risk Managers assurent le suivi du respect des engagements des Fonds en matière de Durabilité.

Les Contrôleurs Internes supervisent les contraintes réglementaires en matière de Durabilité et intègrent des points dédiés à la finance durable dans les plans de contrôles.

Les Commerciaux contribuent au développement des encours dans le respect des contraintes des clients en matière de rendement et de risque, y compris les risques de Durabilité.

Les responsables marketing prennent en compte des caractéristiques de durabilité dans l'innovation produits.

Le responsable Investissement Durable au niveau du Groupe, membre du Comité exécutif, assure la cohésion de la démarche entre la ligne définie par le Directoire et sa déclinaison au sein de la Société de Gestion.

Pour les collaborateurs dont la rémunération variable est soumise à un différé, un système de malus ou de restitution peut s'appliquer dès lors que ce collaborateur expose le Groupe ou l'une de ses sociétés à une prise de risque anormale ou excessive, ou dès lors qu'il soumet un ou plusieurs Fonds à un risque significatif non prévu par leur politique de suivi des risques, y compris les risques en matière de durabilité.