



POLITIQUE DE REMUNERATION DE ODDO BHF SCA

ADOPTÉE PAR LE CONSEIL DE SURVEILLANCE APRES CONSULTATION DU COMITE DES
REMUNERATIONS

Sommaire

PREAMBULE GENERAL	3
PARTIE 1. PRINCIPES GENERAUX DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION VARIABLE.....	3
1.1 FORME SOCIALE DE ODDO BHF SCA	3
1.1.1 <i>Structure juridique de ODDO BHF SCA et politique de gestion des risques,</i>	4
1.1.2 <i>Capacité d'évolution de l'enveloppe des variables, fixe/variable</i>	5
1.2 PROCESSUS D'IDENTIFICATION DES PRENEURS DE RISQUE	6
1.3 PROCESSUS DE DETERMINATION DES REMUNERATIONS VARIABLES.	7
1.4 PRINCIPE D'EGALITE DES REMUNERATIONS	7
1.5 CLAWBACK / MALUS.....	7
1.6 APPLICATION DU PRINCIPE DE PROPORTIONNALITE.....	8
PARTIE 2. GOUVERNANCE GENERALE DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION VARIABLE AU SEIN DU GROUPE ODDO BHF.....	9
2.1 ORGANE DE SURVEILLANCE	9
2.1.1 <i>Détermination de l'Organe de Surveillance</i>	9
2.1.2 <i>Rôle de l'Organe de Surveillance</i>	9
2.1.3 <i>Modalités de fonctionnement</i>	10
2.2 DIRIGEANTS EFFECTIFS	10
2.2.1 <i>Détermination dirigeants effectifs</i>	10
2.2.2 <i>Rôle en matière de rémunérations</i>	10
2.3 COMITE DES REMUNERATIONS	10
2.3.1 <i>Constitution et composition</i>	10
2.3.2 <i>Modalités de fonctionnement</i>	11
2.4 ASSEMBLEE GENERALE.....	12
PARTIE 3. MODALITES DE PAIEMENT DES REMUNERATIONS VARIABLES	12
3.1 PERIMETRE D'APPLICATION DES MODALITES SPECIFIQUES DE PAIEMENT DES VARIABLES	12
3.2 BONUS CAP	13
3.3 VERSEMENT DIFFERE	13
3.4 VERSEMENT SOUS FORME D'INSTRUMENTS	14
PARTIE 4. DISPOSITIONS DIVERSES	14

Préambule Général

L'objectif de la présente Politique (la "**Politique**") est de décrire les modalités de mise en œuvre et de fonctionnement de la politique de rémunération variable des collaborateurs et dirigeants de ODDO BHF SCA identifiés en tant que preneurs de risque (les "**Preneurs de Risque**"), i.e. personnes dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de ODDO BHF SCA (voir la Section 1.2 de la présente Politique).

La Politique s'applique en complément de la politique de rémunération variable du Groupe ODDO BHF.

Le groupe ODDO BHF a souhaité faire évoluer sa Politique sur les rémunérations variables des Preneurs de Risques de façon à ce que ce document soit en ligne avec l'évolution du groupe ainsi qu'avec son environnement réglementaire, notamment les Directives CRD5 du 20 mai 2019 telle qu'amendée (entrée en application le 29 décembre 2020) ainsi que les orientations édictées par l'Autorité Bancaire Européenne (ou *European Banking Authority*). Il convient de noter que ces textes d'origine européenne peuvent être amenés à trouver des applications différenciées selon les structures du Groupe en fonction des conditions de leur transposition en droit local.

La politique de rémunération constitue l'un des éléments de la maîtrise des risques des activités bancaires de ODDO BHF SCA. Dans cette perspective, elle a notamment pour objet de favoriser de la part des collaborateurs, les comportements en ligne avec les objectifs assignés en termes de maîtrise des risques. Elle tient donc notamment compte des objectifs suivants :

- ✓ l'alignement avec l'intérêt social de ODDO BHF SCA et de ses actionnaires :
 - en s'inscrivant dans une perspective de moyen-long terme notamment en termes d'évolution de la valeur de ODDO BHF SCA et de la bonne maîtrise des risques,
 - en intégrant des éléments d'appréciation, qui ne sont pas seulement financiers,
 - en s'assurant d'une variabilité suffisante des montants attribués pour tenir compte de l'évolution des résultats sans peser trop lourdement sur les frais fixes ;
- ✓ une rémunération suffisamment attractive pour permettre de sélectionner avec exigence des profils reconnus comme particulièrement compétents dans les domaines d'activité de ODDO BHF SCA et du groupe plus largement.

La présente Politique décrit les principes généraux de la Politique de rémunération (Partie 1), ainsi que la gouvernance mise en place au sein de ODDO BHF SCA afin de superviser cette politique de rémunération (Partie 2), pour ensuite présenter la déclinaison des différentes modalités de paiement des rémunérations variables au sein de ODDO BHF SCA (Partie 3).

Partie 1. Principes généraux de la Politique de rémunération variable

1.1 Forme sociale de ODDO BHF SCA

ODDO BHF SCA est organisée sous la forme d'un partnership (Société en Commandite par Actions), qui consiste à permettre aux collaborateurs d'être actionnaires de la Société ODDO BHF SCA et d'être ainsi entièrement alignés sur l'ensemble des risques auxquels elle est exposée.

Il existe à ce jour deux modalités d'accès au capital de ODDO BHF SCA :

- Un actionnariat « indirect » qui consiste dans l'opportunité offerte aux collaborateurs d'investir une partie de leur encours dans un fonds d'épargne salariale (FCPE d'actionnariat salarié). Ce fonds est investi au maximum au 2/3 de ses encours en actions ODDO BHF SCA, le reliquat de ses encours étant quant à lui investi dans des actifs monétaires, afin de limiter l'exposition de l'épargne des collaborateurs aux risques inhérents à tout investissement en action.

Ce fonds représente une participation de l'ordre de 1,3 % dans le capital de la Société.

- Un actionnariat « direct » dans le cadre duquel les collaborateurs concernés ont directement investi une partie de leur épargne personnelle dans des actions de ODDO BHF SCA. Le principe est que les collaborateurs achètent ces actions ce qui leur permet de devenir immédiatement actionnaires.

Il peut également être attribué à certains collaborateurs des actions gratuites (conformément aux dispositions issues du Code du Commerce).

Il convient de noter que le Partnership représente un outil parfaitement en ligne avec les exigences réglementaires en termes d'association aux risques. En effet, plus que d'associer tout ou partie de la rémunération variable des collaborateurs à ses performances, le partnership représente une association directe et intégrale (i.e plafonnée au montant de l'investissement de chacun des actionnaires) à l'ensemble de ses risques. Il convient en outre de noter que la seule liquidité offerte sur ces actions peut être réalisée par ODDO BHF SCA, empêchant ainsi les actionnaires de procéder à des cessions à des tiers. Enfin – et là encore de façon alignée par rapport aux exigences réglementaires – les actions ODDO BHF SCA ne sont pas susceptibles d'être données en garanties ou de donner lieu à tout type de sureté.

Au-delà de l'organisation historique de ODDO BHF SCA sous la forme d'un partnership, ODDO BHF SCA retient que dès-lors que les collaborateurs se trouvent directement associés – sur leur épargne personnelle – à ses résultats, ces derniers font alors preuve d'une très grande prise en considération des risques liés à leurs activités professionnelles.

Cette organisation sous la forme d'un partnership est ainsi vertueuse en ce qu'elle aligne les intérêts au sein de ODDO BHF SCA. Les collaborateurs, ainsi investis au sein de ODDO BHF SCA, voient leurs intérêts alignés entre eux, mais également alignés avec les intérêts du management de ODDO BHF SCA et des actionnaires.

1.1.1 Structure juridique de ODDO BHF SCA et politique de gestion des risques,

Au-delà du partnership, dont les caractéristiques sont décrites ci-dessus, il convient de noter que la structure juridique même de ODDO BHF SCA place au premier plan la prise en considération, et la maîtrise des risques.

Par ailleurs, ODDO BHF SCA est organisée sous la forme d'une Société en Commandite par Actions (SCA), ce qui a pour principale conséquence d'exposer – directement, personnellement et de façon illimitée - les associés commandités à l'ensemble des risques auquel la Société pourrait être confrontée.

Par voie de conséquence, la Direction de ODDO BHF SCA – du fait de sa responsabilité – ainsi que les collaborateurs – du fait de leur exposition personnelle dans le partnership – sont particulièrement vigilants sur la maîtrise de l'ensemble des risques.

Cette responsabilité a conduit au développement d'une culture « risque » privilégiant l'entreprise et sa pérennité à la rentabilité à court terme.

1.1.2 Capacité d'évolution de l'enveloppe des variables, fixe/variable

ODDO BHF SCA a implémenté des procédures liées à la détermination des enveloppes de rémunérations variables, qui offrent la possibilité de faire évoluer ces enveloppes en fonction de ses résultats économiques et de ses performances, dans la limite de la réglementation applicable.

Il convient tout d'abord de considérer que la très grande majorité des rémunérations variables est discrétionnaire, donnant ainsi une très grande latitude à ODDO BHF SCA pour faire évoluer l'enveloppe de rémunérations variables. En tout état de cause, les enveloppes de rémunérations variables sont déterminées, d'une année sur l'autre, en fonction de critères quantitatifs liés aux résultats de ODDO BHF SCA et des départements, ainsi que des critères qualitatifs.

Dans ce cadre, en fin d'année, le Collège de la Gérance de ODDO BHF SCA, sur la base des résultats estimés par les équipes du Contrôle et de la Direction Financière, approuvent une évolution des enveloppes de rémunérations variables par rapport à celles payées au titre de l'année précédentes, dans les conditions fixées ci-dessous.

En fonction de la performance de chacun des départements de ODDO BHF SCA et des critères qualitatifs, l'enveloppe de rémunérations variables pourra évoluer, à la hausse comme à la baisse.

De ce fait, ODDO BHF SCA privilégie sa capacité à faire évoluer sa masse salariale variable en portant une attention rigoureuse sur les rémunérations fixes qui ont vocation à rester globalement stables. Néanmoins, conformément à la réglementation applicable, ODDO BHF SCA veille à maintenir un équilibre approprié entre les composantes fixe et variable de la rémunération totale de manière à ce que la composante fixe représente une part suffisamment élevée de la rémunération totale pour assurer la plus grande souplesse en matière de composante variable, notamment la possibilité de n'en verser aucune.

Les collaborateurs exerçant des fonctions de contrôle sont rémunérés en fonction de la réalisation des objectifs liés à leurs fonctions, indépendamment des performances de celle des domaines d'activités qu'ils contrôlent.

Dans l'hypothèse où des collaborateurs pourraient cumuler des fonctions de contrôle de premier niveau et des fonctions commerciales, leurs rémunérations variables prendraient alors en compte l'intégralité de leurs fonctions. Ainsi, et comme cela est d'ores et déjà mis en place au sein de ODDO BHF SCA (équipe conseillers commerciaux CGP) s'ils bénéficient d'un intéressement sur leur activité commerciale, leur activité de contrôle est appréciée dans le cadre de leur évaluation de fin d'année, sur la base de critères précis et définis avec leur management, et une partie discrétionnaire de leurs variables est ainsi répartie en fonction de la qualité de réalisation de ces missions.

Les rémunérations variables étant majoritairement discrétionnaires, et donnant lieu à un contrôle et une validation aussi bien par les Organes de Direction que par le Comité des rémunérations, il existe de facto un contrôle précis des rémunérations les plus significatives. Par voie de conséquence, les montants proposés au paiement doivent être expliqués aux membres de ces organes qui en contrôlent la justification. Ces étapes de contrôle successives permettent d'assurer un contrôle de la cohérence de ces rémunérations, particulièrement au regard de leurs montants, ce qui permet d'en maîtriser la dimension quantitative.

Enfin, il convient de noter que ODDO BHF SCA exclut tout bonus garanti, à l'exception des cas d'embauche et de rachat de bonus qui ne saurait dépasser la première année du nouveau contrat de travail.

1.2 Processus d'identification des Preneurs de Risque

ODDO BHF SCA recense, au moins sur une base annuelle, les collaborateurs et catégories de collaborateurs dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque (i.e. les Preneurs de Risque) au sein de son effectif.

Cette identification est réalisée sur la base des critères d'identification précisés dans le Règlement Délégué (UE) 2021/923 du 25 mars 2021, ainsi que sur la base des standards techniques réglementaires de l'ABE :

- ✓ des critères qualitatifs et quantitatifs liés à la fonction exercée, au niveau de responsabilité et ainsi qu'à leur capacité à engager significativement ODDO BHF en termes de risques ;
- ✓ des critères d'impact sur les risques mesurés par des limites en risque de crédit et en risque de marché à l'intérieur des seuils fixés par l'EBA ;
- ✓ un niveau de rémunération globale fixe et variable.

Les Preneurs de Risque doivent donc inclure les personnes appartenant à une des catégories suivantes :

- i. les dirigeants effectifs de ODDO BHF SCA (les membres du Collège de Gérance) ;
- ii. les membres de l'organe de surveillance de ODDO BHF SCA (le Conseil de Surveillance) ;
- iii. les membres du personnel chargés de la direction des fonctions de contrôle ou des unités opérationnelles importantes et qui rendent directement des comptes au Conseil de Surveillance;
- iv. Les membres du personnel ayant perçu une rémunération significative au cours de l'exercice précédent, si les deux conditions suivantes sont respectées ;
 - a. cette rémunération est supérieure ou égale à cinq cent mille euros (500.000 euros) et est supérieure ou égale à la rémunération moyenne accordée aux membres du Conseil de surveillance, ainsi qu'aux dirigeants effectifs de ODDO BHF SCA ; et
 - b. les membres du personnel en question exercent leurs activités professionnelles dans une unité opérationnelle importante et ces activités sont de nature à avoir une incidence significative sur le profil de risque de l'unité opérationnelle en question.
- v. Les collaborateurs dont la rémunération accordée au cours de l'exercice précédent est supérieure ou égale à sept cent cinquante mille euros (750 000 euros) ;
- vi. Les collaborateurs dont la rémunération accordée au titre de l'exercice précédent fait partie des 0,3% les plus élevés.

Ces processus d'identification sont ensuite présentés au Comité des rémunérations qui prend connaissance des modalités selon lesquelles cette identification a été réalisée, ainsi que de la liste des collaborateurs ainsi identifiés.

Sans préjudice de l'identification des Preneurs de Risque, dont la liste est notamment communiquée aux membres du Comité des rémunérations, ce dernier apprécie et valide de façon plus précise les rémunérations variables des responsables des fonctions de Contrôle (Directeur des Risques, Directeur de la Compliance et Directeur de l'Audit). Ces rémunérations sont soumises aux membres du Comité pour approbation avant qu'elles ne soient définitivement approuvées et qu'elles soient communiquées à ces trois collaborateurs. Afin que les membres du Comité puissent se prononcer en toute opportunité sur ces rémunérations, il appartient aux Ressources Humaines de leur transmettre les évaluations annuelles concernant ces salariés.

1.3 Processus de détermination des rémunérations variables.

Le processus de détermination des rémunérations variables débute en fin d'année (mi-novembre) à l'occasion d'une réunion du Collège de la Gérance au cours de laquelle les membres de ces Comités sont informés par les Directions Financières et celles des Risques des perspectives de résultats de ODDO BHF SCA, ainsi que – plus particulièrement – de chacun des départements.

Sur la base de ces estimations précises, une variation de l'enveloppe des rémunérations variables par rapport à celles payées au titre de l'année précédente est décidée. Cette évolution étant par définition fonction de la réalité des performances annoncées et de la situation financière de ODDO BHF SCA et de ses départements (appréciation ex-ante des risques).

Ainsi, un département pourra voir ses rémunérations variables progresser du fait d'une bonne performance, quand un autre département aux performances en baisse pourra voir, par conséquence, son enveloppe de rémunérations variables baisser.

Une fois cet exercice de détermination d'une enveloppe globale réalisé, les Ressources Humaines sont chargées d'informer chaque responsable de département de l'enveloppe qui a été validée, afin qu'en concertation avec les différents managers de ses équipes et dans le cadre d'un processus au cœur desquels les Chief Operating Officer ont un rôle central, qu'il établisse une proposition de répartition individuelle de l'enveloppe tenant compte des performances individuelles de chacun. Les Ressources Humaines sont les garantes du respect du processus par les métiers, ainsi que du respect de l'enveloppe attribuée au département concerné.

Cet exercice de top-down / bottom-up est réalisé au terme de l'année et postérieurement à la réalisation des entretiens individuels d'évaluation. Ce point, là encore contrôlé par les Ressources Humaines, a pour objectif d'aligner l'appréciation de la performance individuelle, telle que résultant de l'entretien d'évaluation, avec le montant de la rémunération variable individuelle.

1.4 Principe d'égalité des rémunérations

ODDO BHF SCA procède à la détermination des rémunérations (y compris variables) des Preneurs de Risque dans le strict respect du principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur, conformément à la réglementation en vigueur.

1.5 Clawback / Malus

L'acquisition et le paiement de la partie différée de la rémunération variable, quelle qu'en soit la forme, sont subordonnés à l'absence d'évènement pouvant avoir un impact significatif sur la

performance et la pérennité de ODDO BHF SCA (au niveau du groupe) et, le cas échéant, à l'absence d'éléments identifiés ultérieurement et qui seraient de nature à remettre en cause les raisons qui avaient prévalu pour l'attribution de la rémunération variable au collaborateur (au niveau individuel).

ODDO BHF SCA peut donc procéder à une réduction de la rémunération variable en tout ou en partie, ou demander la restitution de cette rémunération lorsque la personne concernée a méconnu les règles édictées par ODDO BHF SCA en matière de prise de risque, notamment en raison de sa responsabilité dans des agissements ayant entraîné des pertes significatives pour ODDO BHF SCA ou en cas de manquement aux obligations d'honorabilité et de compétence par cette personne concernée.

1.6 Application du principe de proportionnalité

Le principe de proportionnalité codifié à l'article 92, paragraphe 2, de la directive CRD V telle qu'amendée vise à établir une correspondance cohérente entre les politiques et pratiques de rémunération et le profil de risque, l'appétit pour le risque et la stratégie en matière de risque de chaque établissement, afin que les objectifs des exigences en matière de rémunération soient dûment atteints.

Le principe est que tout établissement de crédit est soumis aux exigences d'encadrement des rémunérations variables versées aux Preneurs de Risque une manière tenant compte de sa taille et de son organisation interne ainsi que de la nature, de l'échelle et de la complexité de leur activité.

En application de ce principe de proportionnalité, l'article 199 de l'arrêté du 3 novembre 2014 sur le contrôle interne permet aux établissements de crédit de faire une application ajustée de certaines règles relatives à la rémunération variable des Preneurs de Risque, sur une base institutionnelle ou individuelle.

Au regard des résultats et états financiers relatifs à l'année 2022, ODDO BHF SCA considère qu'elle ne peut plus bénéficier de cette dérogation sur une base institutionnelle dans la mesure où le groupe sur une base consolidée présente un total bilan qui est supérieur en moyenne à 5 milliards d'euros sur la période de quatre ans qui précède immédiatement l'exercice en cours et d'un portefeuille de négociation au bilan et hors bilan supérieur à 50 millions d'euros.

Cela étant, au vu de la composition du groupe ODDO BHF dans son ensemble et de son activité diversifiée, de la forme sociale favorisant l'alignement des intérêts et du positionnement par nature précautionneux face au risque du groupe, ODDO BHF a tenu compte du principe de proportionnalité conformément à la réglementation en vigueur et aux orientations de l'ABE pour définir le niveau de perfectionnement de la politique de rémunération applicable aux Preneurs de Risques.

ODDO BHF a également pris en compte sa présence géographique, la taille de ses opérations, le type de ses activités, de sa clientèle, ainsi que la structure des activités et l'horizon temporel, mesurabilité et prédictibilité des risques des activités.

En outre, ODDO BHF SCA se réserve le droit d'appliquer le principe de proportionnalité sur une base individuelle aux membres du personnel Preneur de Risque dont la rémunération variable annuelle est inférieure ou égale à cinquante mille euros et qui ne représente pas plus d'un tiers de leur rémunération annuelle totale, conformément l'article 199 de l'arrêté du 3 novembre 2014.

En vertu de cette dérogation individuelle, ODDO BHF SCA peut écarter les exigences suivantes concernant la rémunération des Preneurs de Risque :

- exigence de diversification, selon laquelle la moitié au moins de la rémunération variable doit être versée sous forme d'instruments financiers ;
- exigence de différé, selon laquelle 40% au moins de la rémunération variable fait l'objet d'un différé de paiement ;
- exigences relatives aux pensions discrétionnaires, selon lesquelles le versement des prestations de pensions discrétionnaires est effectué sous forme d'instruments financiers et fait l'objet d'un différé de paiement d'au moins 5 ans.

Ainsi, la rémunération des Preneurs de Risque concernés par cette dérogation ne sera pas soumise aux exigences de différé ou de diversification prévues par CRD V et transposées au sein du Code monétaire et financier.

Néanmoins, il convient de relever que les Preneurs de Risque restent soumis aux dispositifs prévus par la politique du Groupe ODDO BHF (applicable à tout le personnel du Groupe ODDO BHF).

Conformément à l'article 5 de SFDR, la politique de rémunérations prend en considération la notion de durabilité liés aux stratégies d'investissement des produits.

Cette politique vise une gestion saine et efficace des risques, quelle que soit leur nature (risques financiers, risques opérationnels, risques de durabilité, etc.), et prévoit qu'une part importante de la rémunération variable des personnes dont l'activité a un impact important sur le profil de risque de l'entreprise soit flexible, différée et modulable.

Les employés sont ainsi évalués et rémunérés pour leurs performances par rapport à une série d'objectifs financiers et non financiers, y compris la gestion des risques. Le cas échéant, l'objectif de gestion des risques comprendra la prise en compte des risques liés au développement durable. Les risques en matière de durabilité des investissements sont en particulier pris en compte dans la détermination de la rémunération variable des membres de l'équipe de gestion en charge de la gestion sous mandat et la gestion conseillée. Lorsque les risques liés à la durabilité font partie des objectifs de performance d'un employé, ils sont pris en compte dans l'évaluation qualitative de la performance, qui, à son tour, est l'un des facteurs qui déterminent la rémunération totale de l'employé.

Partie 2. Gouvernance générale de la politique de rémunération variable au sein du Groupe ODDO BHF

2.1 Organe de surveillance

2.1.1 Détermination de l'Organe de Surveillance

Le Conseil de Surveillance de ODDO BHF SCA assure le rôle d'Organe de Surveillance, y compris s'agissant des dispositions relatives à la politique de rémunération variable.

2.1.2 Rôle de l'Organe de Surveillance

L'Organe de Surveillance arrête la politique de rémunération. Cette dernière doit être déterminée en cohérence avec la réglementation en vigueur et les objectifs de maîtrise des risques fixés par ODDO BHF SCA.

Pour préparer ses décisions, l'Organe de Surveillance a décidé de maintenir l'existence du Comité des Rémunérations déjà existant. L'Organe de Surveillance nomme les membres du Comité des Rémunérations.

2.1.3 Modalités de fonctionnement

Afin d'assurer une gouvernance en matière de rémunérations à même de répondre aux principes développés au sein du Code Monétaire et Financier (art. L 511-71 à L.511-88), le Conseil de Surveillance analyse au moins une fois par an la politique de rémunération variable de ODDO BHF SCA, afin notamment de :

- fixer les principes de la politique de rémunération variable de ODDO BHF SCA ;
- s'assurer que la politique mise en œuvre au sein de ODDO BHF SCA est conforme à ces principes ;
- prendre connaissance des travaux du Comité des Rémunérations.

2.2 **Dirigeants effectifs**

2.2.1 Détermination dirigeants effectifs

Les dirigeants effectifs de ODDO BHF SCA sont les membres du Collège de la Gérance.

2.2.2 Rôle en matière de rémunérations

Les dirigeants effectifs sont notamment chargés, en matière de rémunération, de :

- formuler des propositions à l'Organe de Surveillance et au Comité des Rémunérations ;
- mettre en œuvre la politique de rémunération variable au sein de ODDO BHF SCA ;
- s'assurer que les dispositifs de contrôle interne et de ressources humaines veillent au respect de la politique de rémunération ;
- adresser, le cas échéant, un rapport annuel à l'Organe de surveillance sur les éventuelles difficultés rencontrées dans l'application de la politique de rémunération.

2.3 **Comité des rémunérations**

ODDO BHF SCA considère l'existence d'un Comité des rémunérations comme un atout dans la gouvernance de la politique de rémunérations variables.

2.3.1 Constitution et composition

Le Comité des rémunérations est constitué par décision de l'Organe de Surveillance. Ce Comité est composé de trois à cinq membres nommés par l'Organe de Surveillance pour une durée de trois ans. Il est composé de membres du Conseil de Surveillance et peut également accueillir des personnalités qualifiées en matière de rémunérations. Le président du comité est nommé par l'Organe de Surveillance.

Lors de ses réunions, le Comité est assisté de représentants des Ressources Humaines.

Le Comité des rémunérations assiste l'Organe de Surveillance dans la définition et la révision de la politique de rémunération. Il doit notamment :

- fixer le seuil de rémunération à partir duquel une partie de la rémunération variable d'un collaborateur est payée de façon différée ;

- procéder à une revue annuelle de la politique de rémunération qui sera réalisée sous la direction du Directeur de l'inspection du Groupe qui adressera au Comité son analyse ;
- vérifier que la politique de rémunération est conforme à la réglementation et aux normes professionnelles ;
- procéder annuellement à une revue des rémunérations fixes et variables des Preneurs de Risque,
- s'assurer que le montant global des rémunérations variables ne compromet pas la constitution de fonds propres au niveau optimal et la liquidité du Groupe (Art. L. 511.71 du Code Monétaire et Financier) ;
- examiner la rémunération des responsables mentionnés aux articles 28 et 76 de l'Arrêté du 3 novembre 2014.

2.3.2 Modalités de fonctionnement

Le Comité des Rémunérations doit se réunir au moins deux fois par an et autant de fois que nécessaire dans les locaux du Groupe.

Il est convoqué par son président au moins 7 jours à l'avance par courrier ou message électronique avec accusé de réception. Le Comité des Rémunérations devra rendre son avis dans un délai qui permette à ODDO BHF SCA de verser les rémunérations ainsi déterminées, sur la base du calendrier que l'Organe de Surveillance aura décidé.

Ses membres s'obligent à une impartialité complète. En outre, le Comité des Rémunérations détermine ses propres règles de fonctionnement via la mise en place d'un Règlement Intérieur.

Le Comité des Rémunérations sollicite une fois par an les avis des responsables des services de contrôle interne (Contrôle des risques, direction de la conformité) afin de vérifier la conformité à la réglementation et la cohérence avec les objectifs de maîtrise de risques.

Il reçoit de ODDO BHF SCA :

- le montant global des rémunérations variables versées annuellement,
- les modalités de détermination de ces rémunérations variables,
- les montants individuels dépassant le seuil fixé par l'Organe de Surveillance et les rémunérations fixes des collaborateurs concernés par ce dépassement ;
- l'avis du Responsable de la Conformité et du Responsable de la Filière Risques sur l'adéquation de la politique de rémunérations par rapport aux objectifs de maîtrise des risques.
- l'évaluation interne menée, annuellement, par le Directeur de l'Inspection du Groupe.
- Il est informé par les Ressources Humaines que ces dernières se sont rapprochées des équipes de contrôle (Risques et Compliance) afin que ces dernières les informent des comportements de collaborateurs ayant pu outrepasser les règles mises en place au sein du Groupe afin de valider que les rémunérations variables proposées prennent bien en considération ces informations.

Il est appuyé dans ses travaux par les services de contrôle interne et le service des ressources humaines. Ces derniers peuvent émettre des préconisations auprès des membres du Comité quant à l'adaptation de la politique de rémunération à la Réglementation applicable.

En cas de situation exceptionnelle à laquelle ODDO BHF SCA pourrait être confrontée, le Comité des rémunérations pourra être amené à préconiser de prendre toutes les mesures utiles s'agissant de la mise en paiement des rémunérations variables différées au titre des

années passées. Au titre de ces mesures, le Comité peut notamment être amené à se prononcer sur la réduction ou l'annulation de ces montants, particulièrement en cas de difficulté de la Société.

2.4 Assemblée générale

L'assemblée générale de ODDO BHF SCA est consultée annuellement sur l'enveloppe globale des rémunérations de toutes natures versées durant l'exercice écoulé en ce qui concerne les Preneurs de Risque.

L'assemblée générale de ODDO BHF SCA peut également décider de porter le montant de la part variable de la rémunération totale des Preneurs de Risque au double du montant de sa rémunération fixe, sur décision d'une majorité des deux tiers ou des trois quarts, selon le quorum de l'assemblée générale.

Lorsqu'il est envisagé de porter le montant de la part variable de rémunération des Preneurs de Risque au-dessus de leur rémunération fixe, les projets de résolution en ce sens doivent mentionner les motifs justifiant le projet de résolution, le nombre des personnes concernées, leurs fonctions et les conséquences de l'adoption de ce projet au regard de l'exigence de maintenir une assise financière saine ainsi que tout autre élément permettant aux actionnaires de mesurer la portée de leur vote.

L'assemblée générale est convoquée dans le respect des délais de Code de commerce ou, à défaut d'existence de tels délais, dans un délai de quinze jours. ODDO BHF SCA doit informer, sans délai, l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution sur le plafond proposé à l'assemblée générale.

Lors du vote au sein de l'assemblée générale, les personnes concernées par les plafonnements de la rémunération variable ne sont pas autorisées à exercer, directement ou indirectement, les droits de vote dont elles pourraient disposer en tant qu'actionnaires ou titulaires de droits de propriété équivalents donnant droit à participer au vote.

ODDO BHF SCA doit également informer sans délai l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution du résultat du vote de l'assemblée générale.

Partie 3. Modalités de paiement des rémunérations variables

3.1 Périmètre d'application des modalités spécifiques de paiement des variables

La Politique s'applique à la rémunération des Preneurs de Risque, en complément de la politique de rémunération établie par le Groupe, qui s'applique à l'ensemble des collaborateurs (y compris les Preneurs de Risque).

La rémunération globale d'un Preneur de Risque donné se compose :

- D'une rémunération fixe qui rétribue la qualification, le niveau et le périmètre de responsabilité du poste, l'expertise et l'expérience professionnelle. Elle comprend des éléments tels que le salaire de base et le cas échéant des compléments de rémunération respectant la réglementation ;
- D'une rémunération variable qui vise à reconnaître la performance collective et individuelle, dépendant d'objectifs définis en début d'année et fonction du contexte, des résultats mais aussi de la manière dont les résultats ont été atteints

Ceci étant dit, il convient de noter que les éléments suivants ne constituent pas une rémunération au sens de la réglementation applicable :

- les paiements effectués par des fonds d'investissement alternatifs à des membres du personnel au moyen d'instruments d'intéressements aux plus-values (*carried interest vehicles*), dès lorsqu'il représentent un retour au prorata sur un investissement réalisé par ces membres du personnel ;
- les dividendes versés sur les actions acquises ou les droits de propriété équivalents que les membres du personnel reçoivent en tant qu'actionnaires ou propriétaires, sous réserve que ces paiements ne soient pas utilisés comme une méthode de paiement de rémunération variable qui aboutirait au contournement des exigences en matière de rémunération.

Parce qu'ODDO BHF SCA est une société en commandite par actions, les dividendes préciputaires versés aux associés gérants commandités ne sont pas couverts par la Directive CRD V.

3.2 Bonus cap

En vertu de la réglementation applicable, en principe, la part variable de la rémunération totale des Preneurs de Risque ne peut excéder le montant de la part fixe.

Toutefois, sur décision spéciale de l'assemblée générale, les actionnaires peuvent décider que la part variable soit portée au double du montant de la rémunération fixe. Une résolution des actionnaires de ODDO BHF SCA a donc été adoptée en ce sens le 10 mars 2015.

Conformément à la réglementation applicable (Article 94, paragraphe 1, point g) iii), de la directive CRD V telle qu'amendée et Article L511-79 du Code Monétaire et Financier), ODDO BHF SCA se réserve par ailleurs le droit d'appliquer le taux d'actualisation à 25 % de la rémunération variable totale pour autant que le paiement s'effectue sous la forme d'instruments différés pour une durée d'au moins cinq ans.

3.3 Versement différé

En vertu de la réglementation applicable, ODDO BHF SCA applique les exigences de différé prévues par CRD V pour les Preneurs de Risque.

Ainsi, le versement d'une partie au moins égale à 40 % de la part variable de la rémunération totale versées aux Preneurs de Risque est reporté pendant une durée d'au moins quatre années.

Le montant du versement est fixé en tenant compte de l'activité du Preneur de Risque concerné. Pour les membres du Conseil de surveillance ainsi que les dirigeants effectifs de ODDO BHF SCA, la part variable de la rémunération totale est reporté d'une durée d'au moins cinq années.

Pour les rémunérations variables d'un montant particulièrement élevé, c'est-à-dire supérieur à un million d'euros, le versement d'au moins 60 % de la part variable est reporté pendant une durée d'au moins quatre années.

La rémunération différée n'est pas acquise plus vite qu'au pro rata temporis et la première part reportée ne peut être acquise avant l'expiration d'une période de 12 mois à compter du commencement de la période de report.

3.4 Versement sous forme d'instruments

Conformément à la réglementation applicable, une partie au moins égale à la moitié de la rémunération variable est attribuée sous forme d'instruments tels que définis à l'article 94 de la Directive CRD V (telle qu'amendée) et à l'article L511-81 du Code Monétaire et Financier.

Afin de constituer d'un équilibre entre différents instruments et d'aligner la rémunération variable sur les performances et les risques de la Société, ODDO BHF SCA prévoit l'utilisation de deux instruments pour la rémunération variable de ses Preneurs de Risques sur décision du Comité de Rémunération et de l'Organe de Surveillance :

- Des actions gratuites attribuées dans les conditions fixées par les articles L225-197-1 à L225-197-5 du Code de Commerce.
- Des instruments NWE, autres instruments éligibles conformément à l'article 94 de la directive CRD V (telle qu'amendée).

La rémunération variable sous forme d'instruments est appliquée équitablement à la part non reportée et à la part reportée.

Enfin, dans l'intention d'aligner l'attribution d'instruments incitatifs mis en place avec les intérêts à long terme de ODDO BHF SCA, une politique de rétention appropriée est mise en place et appliquée à la rémunération variable versée sous forme d'instruments, notamment au travers du choix des instruments et des périodes de report.

Les collaborateurs concernés ne sont pas autorisés à utiliser des stratégies de couverture personnelle destinées à contrecarrer l'incidence de l'alignement sur le risque incorporé dans la gestion de la rémunération variable différée.

Partie 4. Dispositions diverses

4.1 Transparence et publicité

ODDO BHF SCA se conformera aux dispositions des articles 251 et 266 de l'Arrêté du 3 novembre 2014, ainsi que plus globalement aux différents textes ayant vocation à encadrer les pratiques en matière de rémunération variable.

En outre, les collaborateurs se voyant appliquer la mise en paiement d'une partie différée de leur rémunération variable se verront remettre un courrier précisant les conditions de détermination de la partie différée et les règles attachées à ce dispositif.

Enfin, la Politique de rémunération variable sera publiée sur l'Intranet de ODDO BHF SCA afin d'assurer son accessibilité à l'ensemble des collaborateurs.

4.2 Modalités de modifications

Les règles ci-dessus seront susceptibles de modifications sur décision des dirigeants effectifs après consultation du Comité des rémunérations et information de l'Organe de Surveillance.