

POLITIQUE DE REMUNERATION

Version du 08.04.2026

Table des matières

POLITIQUE DE REMUNERATION.....	1
1. Préambule.....	2
2. Principes	3
2.1 Rémunération fixe	3
2.2 Rémunération variable	4
3. Dispositif général	4
3.1 Détermination de l'enveloppe annuelle de rémunération variable	5
3.2 Rémunération variable garantie	5
3.3 Communication	6
3.4 Progression et évolution de carrière	6
4. Dispositif de rémunération variable applicable au personnel identifié	6
4.1 Personnel identifié	6
4.2 Critères d'appréciation	7
4.3 Conflit d'intérêts	7
4.4 Application d'un plafond	7
4.5 Modalités de versement : principe du différé	8
4.6 Principe d'indexation de la part différée.....	8
4.7 Dispositif de malus	8
5. Incitation à Long Terme (LTIP)	9
6. Gouvernance en matière de politique de rémunération	9
7. Reporting.....	10
8. Délégation.....	10
ANNEXES	11
Annexe 1 : Critères qualitatifs et quantitatifs d'appréciation de la rémunération variable du personnel identifié	11
Annexe 2 : Critères d'appréciation de la rémunération variable de tous les collaborateurs (non identifiés)	14

1. Préambule

La politique de rémunération conduite par Ofi Invest Real Estate participe à l'atteinte des objectifs qu'elle s'est fixée en tant qu'entreprise responsable et, plus généralement, à la mise en œuvre de sa stratégie de long terme, dans l'intérêt de ses clients, de ses collaborateurs et de ses actionnaires.

Cette politique contribue activement à l'attraction de nouveaux talents, à la fidélisation et à la motivation de ses collaborateurs, ainsi qu'à la performance de l'entreprise sur la durée, tout en garantissant une gestion appropriée du risque.

La présente politique de rémunération qui découle de la politique de rémunération « chapeau » d'Ofi Invest est établie en conformité avec les réglementations française et européenne, sous réserve des dispositions applicables au regard des législations locales le cas échéant, notamment en matière sociale et/ou fiscale ainsi qu'avec les dispositions réglementaires applicables en la matière aux sociétés soumises à la régulation l'AMF, telles qu'édictees par le Code Monétaire et Financier, et notamment à ce titre au Règlement Général de l'Autorité des Marchés Financiers (AMF), les positions prises par cette même autorité en la matière ainsi qu'avec les recommandations émanant de l'Association Française de la Gestion Financière (AFG).

Elle est applicable dans l'ensemble des principes qu'elle énonce à l'ensemble des Collaborateurs d'Ofi Invest Real Estate.

2. Principes

La politique de rémunération au sein d'Ofi Invest Real Estate est déterminée de manière à éviter les situations de conflit d'intérêts ainsi que pour prévenir, par les modalités mises en place à ce titre, des prises de risques inconsidérées ou incompatibles avec l'intérêt de ses clients.

La rémunération globale se compose des éléments suivants :

- la rémunération fixe qui rémunère la capacité à tenir un poste de façon satisfaisante et peut intégrer également des avantages en nature (voitures de fonction, ...)
- le cas échéant une rémunération variable dont l'enveloppe globale est fixée et fonction du contexte et des résultats de l'entreprise et qui vise à reconnaître la performance collective et individuelle, ce notamment en fonction de la réalisation par un collaborateur considéré d'objectifs définis en début d'année mais aussi des contributions et comportements individuels pour atteindre ceux-ci ;
- un accord de participation et d'intéressement dont bénéficient, dès lors qu'ils remplissent les conditions prévues audit accord¹, les salariés des entités constituant l'Unité Economique et Sociale (U.E.S.) Ofi Invest en France.

Cette rémunération globale peut, le cas échéant, être complétée par des dispositifs complémentaires, tels que décrits à la présente politique.

2.1 Rémunération fixe

La rémunération fixe d'un collaborateur a exclusivement vocation à refléter/rémunérer :

- les obligations liées à la définition du poste, la responsabilité exercée ainsi que le niveau de compétences requis ;
- l'expérience acquise, l'expertise et les connaissances propres au salarié considéré ;
- l'effort de l'entreprise pour attirer ou retenir un collaborateur, en fonction de la nature du poste, du contexte de l'entreprise ou du marché ;
- le cas échéant, le niveau de salaire minimum tel que prévu par une convention collective ou tout autre accord ou législation applicable de ce type,

sans prise en considération de la notion de performances, qu'il s'agisse des performances individuelles du collaborateur ou de celles des activités exercées au sein d'Ofi Invest Real Estate.

Elle est versée en numéraire ; elle peut cependant comprendre des avantages en nature (voitures de fonction, ...), aux conditions et modalités alors fixées.

Il est précisé que le niveau des rémunérations fixes versées par Ofi Invest Real Estate à ses collaborateurs est en ligne avec les pratiques de marché dans son secteur d'activité en France ; en tout état de cause, la composante fixe représente une part suffisamment importante de la rémunération totale pour permettre la plus grande souplesse en ce qui concerne la composante variable de la rémunération, notamment la possibilité de n'en verser aucune.

¹ Pour plus d'information sur ce point, il convient de se référer audit accord lequel ne donne pas lieu à développement particulier dans le cadre de la présente Politique.

Cette rémunération est revue périodiquement, conformément en cela aux règles applicables en la matière.

2.2 Rémunération variable

Dans un souci de clarté, il est rappelé que l'expression « rémunération variable » s'entend dans le cadre de la présente Politique comme une référence à la seule rémunération variable individuelle, à l'exclusion des sommes éventuellement versées au titre d'un accord d'intéressement et de participation.

Il est précisé que la partie variable de la rémunération du personnel identifié n'est pas uniquement liée à la performance des portefeuilles ; elle est déterminée de manière à favoriser une gestion saine et efficace du risque et n'encourage pas une prise de risque qui serait incompatible avec les profils de risque des portefeuilles gérés, y compris les risques en matière de durabilité (par exemple les risques en matière de gouvernance tels que l'éthique des affaires...mais aussi les risques physiques et de transition liés au changement climatique etc.) La partie variable tient également compte d'éléments relatifs à la Responsabilité Sociale des Entreprises.

3. Dispositif général

La détermination de la rémunération variable d'un collaborateur s'inscrit, au titre d'un exercice considéré, dans un processus individualisé, fondé notamment sur son comportement tout au long de l'exercice considéré et l'atteinte des objectifs fixés en lien avec son manager ; ce processus vise notamment à :

- favoriser une gestion saine et efficace du risque et, en conséquence de quoi, prévenir toute situation de conflit d'intérêts,
- éviter, par les modalités mises en place à ce titre, des prises de risques inconsidérées ou incompatibles avec l'intérêt des clients,
- intégrer, aux conditions et modalités de la réglementation applicable et des procédures mises en œuvre à ce titre au sein d'Ofi Invest Real Estate, une approche fondée sur une appréciation de la prise en compte des risques de durabilité dans les méthodologies, comportements et actions des collaborateurs ainsi que l'incidence que pourrait avoir la survenance d'un événement associé à de tels risques dans l'attribution d'une rémunération variable.

Pour mémoire, les risques de durabilité sont définis par le règlement SFDR comme « *un événement ou une situation dans le domaine environnemental, social ou de la gouvernance qui, s'il survient, pourrait avoir une incidence négative importante, réelle ou potentielle, sur la valeur de l'investissement* ». Sont notamment considérés comme des risques de durabilité les risques en matière de gouvernance tels que l'éthique des affaires..., mais aussi les risques physiques et de transition liés au changement climatique, etc.

3.1 Détermination de l'enveloppe annuelle de rémunération variable

Le montant de rémunération variable est défini chaque année en suivant le processus décrit ci-après :

- L'enveloppe globale annuelle d'Ofi Invest Real Estate est validée pour l'ensemble des collaborateurs en tenant compte des résultats financiers et extra-financiers de la société, dans des conditions permettant une saine répartition de richesse entre les salariés et les actionnaires de celle-ci.
- Cette enveloppe est répartie entre les différentes directions de l'entité en prenant en compte, entre autres, leur rentabilité, les performances obtenues au titre de l'exercice considéré, leur intérêt stratégique, la performance commerciale et des critères de durabilité.
- Pour chaque unité opérationnelle, les managers répartissent les enveloppes en prenant en compte, entre autres, :
 - La réalisation des objectifs fixés aux salariés ;
 - Leur contribution à la gestion des risques ;
 - Le respect des objectifs SFDR dès lors qu'ils ont été fixés ;

En application du point précité/des critères retenus pour les *personnels identifiés*², l'attribution d'une rémunération variable est fondée sur l'appréciation de critères à la fois quantitatifs et qualitatifs variant selon les fonctions dans l'entreprise et les responsabilités des personnes. Il est toutefois rappelé que la rémunération variable d'un collaborateur n'en reste pas moins discrétionnaire dans son principe ou dans son montant.

L'éligibilité à la rémunération variable est subordonnée à la présence effective du salarié dans l'entreprise au 31 décembre de l'année à laquelle se rapporte la rémunération variable. Cette prime discrétionnaire rémunère à la fois des périodes de travail et des périodes de congés. Autrement dit le départ en congés n'a pas d'incidence sur son montant. Elle ne rentre pas dans l'assiette de calcul du 10ème congé.

Le montant des rémunérations variables individuelles versées les années précédentes ne lie pas l'employeur dans la détermination du montant de la rémunération variable d'un collaborateur pour les années suivantes.

Pour les collaborateurs n'entrant pas dans la catégorie des personnels identifiés³, la rémunération variable qui leur a éventuellement été attribuée au titre de l'année N est versée en février de l'année N+1, en intégralité et en numéraire.

3.2 Rémunération variable garantie

Sont interdites, hormis au titre de la première année suivant l'embauche d'un salarié, les clauses visant à instaurer, ou induisant de fait, une rémunération variable garantie.

² Cf. infra

³ Pour lesquels les dispositifs d'allocation/de versement est précisé infra.

3.3 Communication

Les étapes et le calendrier d'évaluation des performances sont communiqués aux collaborateurs concernés une fois par an.

3.4 Progression et évolution de carrière

La progression et l'évolution de carrière tiennent notamment compte de l'atteinte par le collaborateur des objectifs définis annuellement ; pour les collaborateurs considérés comme personnel identifié, l'appréciation effectuée dans le cadre du Comité des Nominations et des Rémunérations est notamment fondée sur le respect/l'atteinte des critères listés en annexe de la présente politique.

4. Dispositif de rémunération variable applicable au personnel identifié

Il est rappelé que les réglementations applicables en matière de rémunération tant aux sociétés de gestion (telle que notamment issue de la directive 2011/61/UE) prévoient des modalités d'attribution et/ou de versement de la rémunération variable spécifiques pour les personnels définis comme constituant les « preneurs de risque » ou les personnes assimilées par la réglementation à ceux-ci, ensemble désignés sous l'appellation de « personnel identifié ». Ces modalités sont décrites dans leurs principes ci-après et définies plus précisément, notamment dans l'identification des personnes concernées/dans les critères d'attribution de la rémunération variable, en annexe de la présente politique.

4.1 Personnel identifié

Sont considérés généralement, par application des réglementations visées en préambule du présent paragraphe (et de la directive MiFID II), comme personnel identifié les personnes exerçant les fonctions suivantes :

- Les membres exécutifs et non exécutifs de l'organe de direction de la société, selon sa structure juridique, tels que les administrateurs, le directeur général ainsi que les membres exécutifs et non exécutifs dudit organe (pour Ofi Invest Real Estate : membres du COMEX) ;
- La direction générale (pour Ofi Invest Real Estate : les Dirigeants Responsables) ;
- Les responsables des fonctions de contrôle (Pour Ofi Invest Real Estate : Directeur Conformité Contrôle Interne, Directeur Juridique et Gestion des Risques et Responsable Risk Management) ;
- Les personnes exerçant les fonctions suivantes : DRH, Directeur du développement commercial (Pour Ofi Invest Real Estate : Directeur du Business Development), Directeur Produits, Solutions clients et Marketing Produits (Pour Ofi Invest Real Estate : Directeur Produits et Marketing) ;

- Les responsables de la recherche en finance et investissements (Pour Ofi Invest Real Estate : Directeur Recherche et Communication);
- Les autres preneurs de risque à savoir les membres du personnel dont les activités professionnelles – que ce soit à titre individuel ou collectif, comme membres d'un groupe (par exemple, une unité ou une partie d'un département) – peuvent avoir une incidence significative sur le profil de risque de la société (gestion des participations, ...) ou, pour les sociétés de gestion, sur un actif qu'elle gère, y compris les personnes en mesure de conclure des accords, adopter des positions et prendre des décisions ayant un impact significatif sur les positions de risque de la société ou d'un actif qu'elle gère. Cette catégorie de membres du personnel peut inclure, par exemple, des vendeurs, des opérateurs de marché individuels et de salles de marchés spécifiques. En l'espèce, il s'agit des gérants (Pour Ofi Invest Real Estate : Directeur des gestions, Directeur du Fund Management et Senior Fund Manager et Fund Manager)
- Les équipes commerciales (en application de la directive MiFID II) ;
- Les membres du personnel ayant une rémunération aussi élevée ou plus élevée que celles des « preneurs de risque » sauf à démontrer qu'ils n'ont pas d'influence sur le risque de la structure ou des fonds qu'elle gère (présomption réfragable) (cf. sur ce point la position AMF 2013-11).

Pour Ofi Invest Real Estate, une liste des fonctions concernées par la qualification de « personnel identifié » telle que précédemment définie, figure en annexe de la présente politique.

La rémunération variable des personnels considérés comme personnels identifiés en application de l'alinéa précédent est soumise à des conditions d'attribution et des modalités de versement particulières ainsi qu'à la possibilité de se voir appliquer un malus, ce par application des règles décrites ci-après.

4.2 Critères d'appréciation

Conformément aux préconisations formulées par la réglementation, l'appréciation d'un collaborateur ne saurait reposer sur des critères exclusivement quantitatifs ; elle ne saurait davantage reposer sur des critères exclusivement qualitatifs, pas plus que sur des critères imprécis.

La politique de rémunération établie pour Ofi Invest Real Estate fixe en conséquence, pour chaque fonction identifiée des critères d'appréciation respectant les préconisations précitées et permettant leur évaluation dans le cadre du processus de détermination de la rémunération variable annuelle.

Il est précisé que les critères retenus sont précisés en annexe de la présente politique.

4.3 Conflit d'intérêts

La définition des critères d'évaluation et leur pondération vise à gérer les situations de conflits d'intérêts. Ces modalités d'encadrement s'inscrivent plus globalement dans le dispositif de gestion des conflits d'intérêts mis en place au sein de cette politique

4.4 Application d'un plafond

Le quotient de la part variable de la rémunération totale rapportée à la rémunération fixe de base du personnel identifié est soumis à un plafond ; ce plafond est arrêté. Ainsi la rémunération variable est limitée à 100% de la rémunération fixe. Ce plafond peut être porté pour certains cas exceptionnel à 200% après avis du comité des rémunérations et nominations et validation par le Conseil d'Administration le cas échéant.

4.5 Modalités de versement : principe du différé

Pour le personnel identifié, le versement de la rémunération variable attribuée au titre de l'année N sera effectué pour partie en année N+ 1 et pour le solde de manière différée, ce aux conditions et modalités suivantes :

- En année N+1 (dans le courant du premier trimestre) :
 - Pour les personnes dont la rémunération variable est inférieure à 200K€, versement de la totalité en numéraire
 - Pour les personnes dont la rémunération variable est comprise entre 200K€ et 300K€ : versement en numéraire de 60% de l'enveloppe de rémunération variable attribuée pour l'année N
 - Pour les personnes dont la rémunération variable est strictement supérieure à 300K€ : versement en numéraire de 40% de l'enveloppe de rémunération variable attribuée pour l'année N
- Pour la part différée (respectivement 40% et 60%) :
 - Le versement de la part différée (soit 40% de la rémunération variable pour les personnes pour lesquelles la rémunération variable est comprise entre 200K€ et 300K€ et 60% de la rémunération variable pour les personnes pour lesquelles la rémunération variable excède 300K€) est étalé sur les trois exercices postérieurs à celui du versement du montant initial, soit respectivement en N+2, N+3 et N+4, avec un rythme de versement en qui ne doit pas être plus rapide qu'un prorata temporis ;
 - La partie différée n'est définitivement acquise au collaborateur qu'à la date de son attribution effective.

4.6 Principe d'indexation de la part différée

Pour les bénéficiaires d'une rémunération variable supérieure à 200 K€, la part différée de ladite rémunération est ajustée annuellement en fonction de l'évolution de la valeur liquidative consolidée des fonds immobiliers gérés par Ofi Invest Real Estate. L'évolution de cette valeur liquidative consolidée est déterminée sur la base des valeurs liquidatives arrêtées des fonds immobiliers gérés, telles qu'issues des expertises et travaux de valorisation périodiques et validées dans le cadre des procédures internes applicables d'Ofi Invest Real Estate. Ce mécanisme vise à assurer une exposition effective de la rémunération différée à la performance réelle et aux risques associés aux fonds immobiliers, conformément aux exigences de la directive AIFM.

4.7 Dispositif de malus

L'acquisition et/ou le versement de la partie différée de la rémunération variable sont subordonnés au respect de conditions tenant notamment aux résultats de l'entreprise du collaborateur concerné, à l'activité de la ligne métier considérée et, le cas échéant, à des critères individuels. Dans l'hypothèse où lesdites conditions ne seraient plus remplies ou pas respectées, il pourra alors être fait application par l'entité considérée d'un malus sur la part de rémunération variable différée non encore versée au(x) collaborateur(s) concerné(s).

Les conditions de mise en œuvre dudit malus / sa quotité sont les suivantes.

Peut donner lieu à l'application d'un malus qui peut atteindre 100% du différé non encore versé :

- Toute action du collaborateur qui entraînerait une diminution significative des performances financières de la société concernée ou un impact notable sur la situation de la société en termes de capital/fonds propres Une augmentation significative du niveau de risque supporté par l'entité à laquelle le collaborateur a contribué ;
- Une augmentation significative du niveau de risque supporté par l'entité à laquelle le collaborateur a contribué
- La preuve d'un comportement fautif ou frauduleux ou d'erreurs anormales dans la conduite des opérations/réalisation des tâches au titre de l'exercice considéré ;
- Le non-respect des process et du code de déontologie ;
- Un évènement survenu matérialisant un risque ou ayant une incidence sur le respect de la réglementation applicable (sanctions, manquements, infractions confirmées).

Il est précisé que le principe d'un ajustement ex post à la hausse (notion de bonus) est exclu par le régulateur.

Le recours à des stratégies individuelles de couverture ou d'assurance en matière de rémunération ou de responsabilité qui limiteraient la portée des dispositions d'alignement sur les risques contenus dans le présent dispositif de rémunération, et notamment qui conduirait à ce titre à entraver le principe d'application des dispositions relatives au malus, est interdit.

5. Incitation à Long Terme (LTIP)

En complément de la rémunération variable allouée au titre d'un exercice considéré, le Comité des Nominations et des Rémunérations a la faculté de proposer au Conseil d'Administration d'Ofi Invest, sur proposition de la Direction générale d'Ofi Invest Real Estate, la mise en place de plans d'intéressement à long terme au bénéfice de certains collaborateurs de la société, permettant d'aligner les intérêts des collaborateurs concernés avec ceux des actionnaires et de favoriser la conservation des talents au sein de l'entreprise.

Les modalités de ces plans sont fixées en tant que de besoin chaque année par le Comité des Nominations et des Rémunérations.

6. Gouvernance en matière de politique de rémunération

Le Comité des Nominations et des Rémunérations est l'un des Comités spécialisés du Conseil d'administration d'Ofi Invest Real Estate.

Il donne un avis sur les éléments relatifs à la rémunération des collaborateurs d'Ofi Invest Real Estate, et celle des dirigeants sur proposition du Directeur général d'Ofi Invest Real Estate et sur le cadre de la politique de rémunération d'Ofi Invest Real Estate.

Il notifie ses recommandations et propositions à l'organe de gouvernance, ledit organe arrêtant la politique de rémunération ainsi que son application pour chaque exercice.

La présente politique de rémunération est définie par le Directeur Général d'Ofi Invest Real Estate et soumise annuellement pour avis au Comité des Nominations et Rémunérations d'Ofi Invest Real Estate qui s'assure de sa correcte mise en œuvre par la Direction générale.

Celui-ci est composé des représentants des actionnaires, le Directeur Général d'Ofi Invest Real Estate, le Directeur des Ressources Humaines d'Ofi Invest et le Directeur des Ressources Humaines d'Ofi Invest Real Estate étant des invités permanents.

La politique de rémunération et son application font l'objet d'une revue annuelle par la DRH et par la Direction en charge de la conformité d'Ofi Invest Real Estate afin de s'assurer de sa conformité au regard des réglementations en vigueur. Le contrôle de sa correcte application est effectué annuellement par la Direction de la Conformité des Risques et de la RSE d'Ofi Invest.

Cette politique fera l'objet d'un réexamen en cas de modification importante et pertinente des activités commerciales ou de l'organisation de la société ; toute évolution de celle-ci sera soumise à l'approbation systématique par l'organe de Direction après avis de la Direction en charge de la conformité d'Ofi Invest Real Estate.

7. Reporting

Les sociétés concernées par cette politique de rémunération se conforment aux exigences réglementaires en matière de publication d'information sur la politique de rémunération.

8. Délégation

En cas de délégation de gestion financière octroyée à une société de gestion tierce ou tout autre externalisation de la fourniture d'un service d'investissement, chaque société veillera à ce que tout délégataire ou entreprise objet de l'externalisation soit régi par des dispositions réglementaires en matière de rémunération conformes aux réglementations en vigueur.