ecofi Actifs pour le futur

POLITIQUE DE REMUNERATION

Mars 2026

GROUPE CREDIT COOPERATIF

1. Préambule

Afin qu'elle ne constitue pas une source de risques pour la Société de Gestion, la présente politique a pour objectif de promouvoir une gestion saine et efficace du risque en n'encourageant pas une prise de risque incompatible avec les profils de risques, les prospectus ou documents constitutifs des fonds gérés.

La politique de rémunération d'Ecofi est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts des gestionnaires et des OPC gérés ou à ceux des investisseurs, et comprend des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts.

Ainsi, la présente politique précise les modalités de détermination et de versement de l'enveloppe globale des rémunérations variables allouées par le Directoire sous le contrôle du Comité des rémunérations. Les rémunérations fixes et variables des mandataires sociaux sont déterminées par le Conseil de Surveillance sur proposition du Comité des rémunérations.

La Société de Gestion s'assure que sa situation financière ne soit pas affectée de façon préjudiciable par la rémunération variable globale attribuée pour une année donnée et/ou par la rémunération variable payée ou acquise au cours de l'année.

La politique de rémunération a été mise en place afin de :

- supporter activement la stratégie et les objectifs de la Société de Gestion ;
- supporter la compétitivité de la Société de Gestion sur le marché dans lequel elle opère ;
- assurer l'attractivité, le développement et la conservation d'employés motivés et qualifiés.

Les critères utilisés par la Société de Gestion pour l'évaluation des performances des personnes concernées et identifiées sont accessibles et compréhensibles, conformément à ce qui a été instauré au sein de la procédure interne d'Ecofi.

Une copie de cette politique de rémunération est disponible gratuitement sur demande auprès de la Société de Gestion.

Les principes de la procédure de rémunération sont révisés sur une base régulière, a minima annuelle, par le Comité des rémunérations et adaptés en fonction de l'évolution règlementaire.

Le Conseil de Surveillance d'Ecofi veille également à son respect et à sa correcte application.

2. Principes

Conformément aux dispositions réglementaires, notamment des Directives AIFM et UCITS V, MIF II et du Règlement Disclosure et SFDR, ECOFI a adopté différents principes de rémunération qu'elle entend respecter.

Les règles et principes mis en œuvre sont élaborés de telle sorte que le niveau des rémunérations variables totales attribuées soit en lien avec la richesse créée par Ecofi sur le long terme, et que ces règles permettent également un alignement d'intérêts entre la Société de Gestion et les investisseurs des fonds gérés.

Ecofi s'appuie sur les principes suivants afin de prévenir les risques pour la Société de Gestion et les souscripteurs des fonds gérés :

- Les rémunérations des gérants ne sont pas directement indexées sur les performances variables. Il n'existe pas, au sein de la Société de Gestion, de formule de calcul qui donnerait prise à opposition entre l'intérêt du collaborateur et celui d'Ecofi ou des clients ; l'appréciation de la performance des gérants tient compte de la performance de l'année, mais aussi celles des années précédentes ;

- Un Comité de rémunérations a été créé, il émane du Conseil de Surveillance d'Ecofi et est composé notamment du Président du Conseil de Surveillance de la Société de Gestion, du Président et du Directeur Général de l'actionnaire Crédit Coopératif et d'un administrateur indépendant ; aucun de ses membres n'exerce de fonction exécutive au sein d'Ecofi ; a minima, deux de ses membres sont des professionnels expérimentés des métiers bancaires ou financiers ;

- La mise en œuvre de la politique de rémunération fait l'objet, au moins une fois par an, d'une évaluation interne indépendante qui est présentée au Conseil de surveillance ;

- La rémunération des fonctions de contrôle est indépendante des résultats des contrôles ; en effet, leur niveau de rémunération se compare à celle des preneurs de risque et ne donne pas de distorsion ni de sous-évaluation des métiers de contrôle ; leur rémunération est identifiée par rapport à celle des autres métiers en termes d'enveloppes et de prime moyenne par collaborateur ;

- La rémunération des hauts responsables en charge des fonctions de gestion des risques et de conformité est directement supervisée par le Comité des rémunérations.

L'enveloppe totale des rémunérations variable dépend des résultats d'Ecofi. La répartition de cette enveloppe suit les règles établies par le directoire et consignées dans un mode opératoire. Ces règles permettent d'allouer l'enveloppe aux différents collaborateurs en tenant compte de critères quantitatifs et qualitatifs adapté à leur fonction, des pratiques des entreprises concurrentes, des conditions générales de marché, et de toute situation particulière. Il comporte un mécanisme global d'ajustement qui intègre tous les types de risques actuels et futurs.

- Les paiements liés à la résiliation anticipée d'un contrat correspondent à des performances réalisées sur la durée et sont conçus de manière à ne pas récompenser

l'échec ; au jour de la procédure, aucun contrat des collaborateurs de la Société de Gestion ne prévoit de paiements liés à la résiliation anticipée d'un contrat ;

- La mesure des performances entre dans les critères d'appréciation mais ne détermine pas mécaniquement les composantes variables de la rémunération individuelle ou collective ;

- Aucun contrat avec l'un des collaborateurs d'Ecofi ne prévoit de prestations de pension individuelle ;

- La prise en compte des risques dans des critères d'appréciation de l'attribution des rémunérations individuelles se fait sans couverture puisqu'il n'existe pas de paiement en instruments financiers risqués susceptibles de faire l'objet d'une couverture ;

- Les principes d'attribution de la rémunération variable disposent que la recherche par le collaborateur d'une meilleure rémunération variable individuelle ne doit en aucun cas conduire à prendre des risques excessifs ou à agir contre les intérêts du Groupe, de la Société de Gestion,des autres collaborateurs ou des clients ou porteurs ; de même, la rémunération variable est attribuée dans le respect des contraintes réglementaires et de risques, professionnelles et éthiques ;

- Il n'existe pas de rémunération variable systématique ou garantie. Ainsi, la composante variable de la rémunération d'un collaborateur peut être ramenée à zéro en cas de performances insuffisantes, individuelles ou collectives ;

- Un équilibre approprié est établi entre les composantes fixe et variable de la rémunération globale, la composante fixe représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale pour qu'une politique pleinement souple puisse être exercée en matière de composantes variables de la rémunération, notamment la possibilité de ne payer aucune composante variable.

- ECOFI a dans le cadre de ses objectifs sociaux et environnementaux pris en tant qu'entreprise à mission, inscrit dans ses indicateurs la limitation à 7 du ratio entre la moyenne des trois plus hautes rémunérations et celle des trois plus basses rémunérations.

- L'effet de cette règle est réparti, le cas échéant, entre les collaborateurs concernés proportionnellement à leurs rémunérations globales, par plafonnement des rémunérations variables.

- Une partie de la rémunération variable des mandataires sociaux repose sur un indicateur ESG.

3. Mise en œuvre des principes

L'application des principes énoncés ci-dessus se traduit par :

- L'identification des collaborateurs : par souci d'équité et d'homogénéité de traitement, le Directoire d'Ecofi a décidé d'étendre les principes de la présente politique de rémunération à l'ensemble des collaborateurs de la Société de Gestion ;

- L'identification des rémunérations concernées : la partie fixe et la partie variable des rémunérations des collaborateurs sont concernées. Les dividendes perçus par les

actionnaires ou les rémunérations sous forme d'intéressement aux bénéfices de la Société de Gestion ne rentrent pas dans le périmètre de la présente politique ;

- La définition des critères qualitatifs et quantitatifs d'attribution de la rémunération variable ;

- La définition de l'identité des personnes responsables de l'attribution des rémunérations : le Comité des rémunérations est responsable de la rémunération des mandataires sociaux et des hauts responsables en charge des risques financiers et de la conformité. Le Directoire est responsable de la rémunération des autres collaborateurs.

- Ces instances se réunissent a minima annuellement et sont collectivement responsables de la préparation des décisions en matière de rémunération, notamment celles qui ont des répercussions sur le risque et la gestion des risques de la Société de Gestion et des fonds gérés.

- Le Comité des rémunérations émet ses recommandations, sur proposition du Directoire, au Conseil de Surveillance pour validation finale.