



Politique de rémunération (Synthèse 2023)

Table des matières

1. Cadre réglementaire applicable	2
2. Principes généraux	3
3. Gouvernance	3
4. Composition de la rémunération	4
5. Principes de rémunération spécifiques à certaines fonctions	5
6. Contrôles	5

Ce document est une synthèse de la politique de rémunération de Younited.

1. Cadre réglementaire applicable

Conformément à l'article 74 de la directive CRD, Younited est tenue de mettre en place une politique et des pratiques de rémunération pour l'ensemble de son personnel (la « Politique » ou « Politique de rémunération »).

La Politique tient compte des lois et réglementations applicables, incluant notamment les réglementations suivantes, qui pourraient être amenées à être modifiées dans le temps :

- les articles 92 à 96 de la directive 2013/36/UE du 2 juin 2013 et sa transposition notamment via le Décret n°2020-1637 du 22 décembre 2020 et l'Ordonnance n°2020-1635 du 21 décembre 2020 ;
- l'article 450 du règlement 575/2013/UE modifié par le Règlement (UE) 2019/876 (dit « CRR 2 ») ;
- le règlement délégué (UE) 2021/923 ;
- les orientations sur les politiques de rémunération saines publiées par l'Autorité Bancaire Européenne (EBA) le 2 juillet 2021 (EBA/GL/2021/04) ;
- la notice de conformité aux Orientations de l'Autorité Bancaire Européenne (EBA) relatives aux politiques de rémunération saines (EBA/GL/2021/04) publiée par l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution ;
- les orientations sur l'octroi et le suivi des prêts publiées par l'Autorité Bancaire Européenne le 29 mai 2020 (EBA/GL/2020/06) ;
- la notice de conformité aux Orientations de l'Autorité Bancaire Européenne (EBA) sur l'octroi et le suivi des prêts (EBA/GL/2020/06) publiée par l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution ;
- les articles L. 511-55 à L. 511-103 du code monétaire et financier ;
- la directive 2014/65/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 concernant les marchés d'instruments financiers ;
- la directive (UE) 2016/97 du 20 janvier 2016 ;
- l'arrêté du 3 novembre 2014, modifié par Arrêté du 28 juillet 2021. :

Par ailleurs, en vertu de la Directive CRD et de l'article 199 de l'arrêté du 3 novembre 2014, la réglementation relative aux rémunérations doit être appliquée de manière proportionnée, en tenant

compte de la taille des établissements concernés, de leur organisation interne et de leur nature, du champ et de la complexité de leurs activités.

Conformément au principe de proportionnalité et sur la base d'une appréciation au cas par cas, les établissements de petite taille exerçant des activités non complexes peuvent appliquer une politique de rémunération plus souple, s'agissant notamment de la mise en place des règles de différé et de paiement en instruments financiers.

Younited bénéficie ainsi du principe de proportionnalité.

2. Principes généraux

La Politique mise en place par Younited est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts à long terme de Younited.

Dans sa conception, la Politique de rémunération de Younited répond à certains objectifs et à certaines caractéristiques, notamment :

- Elle est conçue pour favoriser une gestion saine et effective des risques ;
- Elle comprend des mesures destinées à éviter les conflits d'intérêts ;
- Elle n'encourage pas une prise de risque excédant le niveau de risque défini par l'établissement et validé par le Conseil de Surveillance ;
- Elle est neutre du point de vue du genre ;
- Elle est cohérente avec :
 - o La stratégie de développement de Younited ;
 - o L'appétit au risque de Younited, y compris ses objectifs liés aux risques environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), sa culture et ses valeurs d'entreprise, sa culture du risque y compris de réputation et celui résultant de la vente inadaptée de produits, et les mesures mises en œuvre pour éviter les conflits d'intérêts ;
- Elle œuvre à rendre la proposition de Younited attractive pour les futurs collaborateurs et à fidéliser les collaborateurs déjà présents au sein des effectifs ;
- Elle se veut équitable afin de garantir une équité en interne selon le type de métier et niveau d'expérience ;
- Elle assure une juste rémunération du travail, assise sur l'expertise, la séniorité et l'expérience professionnelle, en cohérence avec les références du marché, tout en garantissant l'équité interne ; et
- Elle assure une cohérence entre les comportements des collaborateurs et les objectifs à long terme de la Société.

3. Gouvernance

La Politique de rémunération est proposée par la Direction des Ressources Humaines de Younited, et validée par la Chief People Officer et le Chief Financial Officer, puis elle est adoptée après validation par le Conseil de surveillance sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations.

La fonction de gestion des risques de Younited est quant à elle consultée lors de l'élaboration de la Politique et la fonction conformité a un rôle actif dans la surveillance continue et l'évaluation de la Politique afin de promouvoir le développement d'une gestion des risques efficace.

Enfin, Conformément à l'Arrêté du 3 novembre 2014 et aux dispositions du Code des Marchés Financiers (CMF), la mise en œuvre de la Politique fait l'objet d'une évaluation interne centrale et indépendante, au moins une fois par an, visant à vérifier le respect des règles et procédures relatives aux rémunérations telles qu'adoptées par le Conseil de surveillance.

4. Composition de la rémunération

i. Principes généraux

Younited veille à ce que l'attribution, le versement et l'acquisition de la rémunération variable n'empêchent pas de maintenir une assise financière saine en lien avec ses plans d'affaires validés par ses actionnaires, conformément à la section 6 des Orientations de l'EBA.

ii. Composantes

Tous les collaborateurs, quel que soit leur poste et niveau hiérarchique, ont une rémunération totale qui comprend une part de rémunération fixe et une part de rémunération variable.

La rémunération globale (rémunération fixe et rémunération variable individuelle) est déterminée à l'embauche selon les critères suivants :

- Les attentes du candidat et la rémunération sur le marché pour un métier similaire ;
- Le rôle pour lequel le candidat est recruté : complexité, niveau d'expertise et de management requis le cas échéant ;
- Le niveau d'expérience du candidat pour le rôle ;
- La vérification d'une homogénéité/équité au niveau de l'équipe et de l'entreprise tout en prenant en compte les différences de rôles et de parcours.

iii. Rémunération fixe

La rémunération fixe rémunère la compétence, l'expérience, le niveau de qualification et l'engagement du collaborateur. Cette rémunération est fixée au regard d'un principe de cohérence interne couplé à une vision du marché. Pour tous les collaborateurs de Younited, la partie fixe de la rémunération constitue l'essentiel de la rémunération totale.

iv. Rémunération variable

De manière générale, un équilibre approprié est établi entre les parts fixe et variable de la rémunération globale.

La part fixe représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale pour qu'une politique pleinement souple puisse être exercée en matière de part variable, notamment en préservant la possibilité de réduire ou de ne pas verser de part variable.

Pour chaque collaborateur, la rémunération variable individuelle est déterminée de façon managériale, à partir d'un faisceau de critères qui relèvent du niveau de performance individuel observé par rapport à **(i)** des objectifs périodiques préalablement fixés, **(ii)** en cohérence avec les objectifs à long terme de Younited combiné avec celui de son unité opérationnelle, ainsi que **(iii)** des résultats d'ensemble de l'entreprise.

Enfin, en sus des rémunérations fixes et variables préalablement décrites, une attribution d'actions gratuite (ci-après les « AGA ») peut être effectuée de manière sélective et discrétionnaire au profit de certains collaborateurs et/ou des mandataires sociaux. Ces AGA sont distribuées à un nombre limité de bénéficiaires. Ces actions, qui ne bénéficient d'aucune liquidité, assurent un alignement d'intérêt

de long terme avec les actionnaires et découragent les comportements de court-terme qui seraient potentiellement générateurs de risques accrus.

5. Principes de rémunération spécifiques à certaines fonctions

Certaines populations font l'objet de principes de rémunération spécifiques à des fins de gestion des conflits d'intérêts, de protection de l'intérêt des clients et de conformité avec le cadre réglementaire applicable :

- Personnel identifié au sens de l'Article L. 511-71 du CMF
- Fonctions de contrôle
- Collaborateurs en lien avec la clientèle
- Collaborateurs en charge de l'octroi et du suivi des prêts
- Collaborateurs distributeurs d'assurance

6. Contrôles

La Politique de rémunération fait partie du dispositif de contrôles interne et externe de Younited.

La Politique de rémunération fait l'objet d'une évaluation interne centrale et indépendante et de revues périodiques.

*** *** ***