

EVEN FO a mis en place une politique de rémunération variable de ses collaborateurs dont l'objectif est de :

- ne pas encourager la prise de risque excessive et
- être en cohérence avec la gestion des risques.

EVEN FO applique dans sa politique de rémunération les principes suivants, énoncés par les associations professionnelles :

- la partie fixe de la rémunération doit être suffisamment importante pour rémunérer le professionnel au regard des obligations de son poste, du niveau de compétence requis, de la responsabilité exercée et de l'expérience acquise.
- la séparation entre la partie fixe et la partie variable de la rémunération doit être absolue. Il ne doit pas y avoir de vase communicant entre l'une et l'autre partie de la rémunération.
- il convient d'interdire les bonus garantis sauf, le cas échéant, à l'embauche du professionnel et dans ce cas, la garantie est strictement limitée à un an.

Conformément aux préconisations de l'AMF, EVEN FO a opté pour une rémunération variable qui dépendra d'objectifs qualitatifs et quantitatifs, aussi bien individuels que collectifs.

Compte tenu de la taille et de l'organisation de la société, la politique de rémunération mise en œuvre au sein d'EVEN FO concerne l'ensemble des salariés. La Direction générale est en charge de la mise en œuvre et de la revue annuelle de cette politique.

EVEN FO n'intègre pas les risques, ni les incidences négatives en matière de durabilité dans le cadre de sa politique de rémunération car la rémunération des collaborateurs est indépendante des investissements réalisés et des performances éventuelles générés par ces derniers.