

DESCRIPTION DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION VARIABLE DE PALATINE ASSET MANAGEMENT 2021

PRINCIPES GENERAUX APPLICABLES AUX REMUNERATIONS

La politique de rémunération variable de Palatine Asset Management prend en compte, depuis son origine, « Les dispositions communes sur les politiques de rémunération au sein des sociétés de gestion » à l'AFG- l'AFIC-l'ASPIM, approuvées en qualité de règles professionnelles par l'AMF en date du 23 novembre 2010. Elle est conforme aux obligations énoncées par les directives AIFM 2011/61 et OPCVM V 2014/91, qui mettent notamment l'accent sur les politiques de rémunération des sociétés de gestion de portefeuille, en vue d'assurer une gestion saine des risques et de permettre un contrôle des comportements des membres du personnel en matière de prise de risques.

Les principes des rémunérations variables de Palatine Asset Management sont avertis annuellement par le Comité des Rémunérations et examinés par le RCCI de Palatine Asset Management.

Ainsi, les principes généraux applicables aux rémunérations dans le cadre de la directive AIFM et OPCVM 5 sont respectés :

- La politique de rémunération est cohérente et promeut une gestion saine et efficace du risque et n'encourage pas une prise de risque excessive qui serait incompatible avec les profils de risque des fonds.
- Alignement d'intérêt : la politique de rémunération est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts des gestionnaires et des OPC (OPCVM et FIA) qu'ils gèrent ou à ceux des investisseurs des OPCVM et des FIA, et comprend des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts.
- Les différents organes (CA, Comité de rémunération) dans l'exercice de leur fonction de gouvernance ou de surveillance adoptent et réexaminent régulièrement les principes généraux de la politique de rémunération.
- La société de gestion procède, en outre, à une réévaluation au moins annuelle de sa politique de rémunération.
- Pas de bonus garanti : la rémunération variable garantie est exceptionnelle, elle ne s'applique que dans le cadre de l'embauche d'un nouveau membre du personnel et est limitée à la première année.
- Le collaborateur qui quitte le Groupe Palatine perd ses droits futurs. Cette mesure s'applique normalement à toutes les primes non encore calculées au moment de l'annonce du départ.
- Pas de golden parachute : 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.
- 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. Ainsi, une politique pleinement souple peut être exercée en matière de composantes

variables de la rémunération, notamment la possibilité de ne payer aucune composante variable.

- La mise en œuvre de la politique de rémunération fait l'objet, au moins une fois par an, d'une évaluation interne centrale et indépendante qui vise à vérifier qu'elle respecte les politiques et procédures de rémunération adoptées par l'organe de direction dans l'exercice de sa fonction de surveillance.
- La rémunération variable, y compris la part reportée, n'est payée ou acquise que si son montant est compatible avec la situation financière du gestionnaire dans son ensemble et si elle est justifiée par les performances de l'unité opérationnelle.
- Le paiement d'une part substantielle, au moins égale à 50 % de la composante variable de la rémunération, n'est pas reporté compte tenu du cycle de vie et de la politique de remboursement des OPCVM et des FIA. Cette mesure, en accord avec l'AMF, n'a pas été mise en place du fait du plafond annuel de 100 000 € pour la plupart des collaborateurs.
- Traitement différencié, en terme de plafond et de différé, pour la rémunération variable du mandataire social qui pourrait dépasser 100 % du fixe et 100 000 €.

Comité des rémunérations

La Direction Générale a pouvoir de calculer et d'attribuer les variables en respectant les principes, règles, montants maximum, définis dans le cadre de la présente politique de rémunération variable.

Les décisions de la Direction Générale en matière de malus, minorations et suppressions de rémunération variable sont soumises au comité des rémunérations qui pourra les accentuer ou les diminuer. Les modifications décidées seront effectives à l'occasion du versement suivant.

Le Comité des rémunérations est régi par son Règlement intérieur. Il comprend trois membres du conseil d'administration et est présidé par le président du conseil d'administration. Le Comité se réunit au moins une fois par an, et valide la politique des rémunérations variables. Il examine l'élaboration des décisions en matière de rémunération, notamment celles qui ont des répercussions sur le risque et la gestion des risques de la société et des OPC concernés et, le cas échéant, émet des observations communiquées au Conseil d'Administration. Les variables annuels, ainsi que les modifications de la politique de rémunération, sont soumis au comité de rémunérations.

EVALUATION DE LA POLITIQUE

Prise en compte de quatre facteurs pour évaluer si l'application des règles relatives à la rémunération était bien proportionnée à la situation de la société de gestion :

- sa taille ou la taille des FIA et des OPCVM qu'elle gère ;
- son organisation interne ;
- la nature, la portée et la complexité de ses activités ;
- le plafonnement des variables.

a) la taille de la société de gestion

Les collaborateurs se répartissent historiquement des variables pour un montant global moyen inférieur à 500 K€, mais non plafonné à ce chiffre.

b) l'organisation interne

- la prise de risque individuelle est limitée par l'organisation des comités.
- la maison mère est partie prenante au conseil d'administration, au comité d'audit et des risques, au comité des rémunérations, au contrôle périodique.
- les variables peuvent être modifiés selon le risque pris et la rentabilité de la société de gestion.
- l'assiette des variables peut être minorée ou majorée en fonction du degré d'atteinte des résultats

de la société par rapport au budget.

- le pourcentage appliqué est différent selon les fonctions et les résultats de chaque collaborateur.

La réduction de la rémunération variable sera significative en cas de pertes annuelles de la société, ou d'une prise de risques jugée excessive et inacceptable. Elle pourra aller jusqu'à la suppression totale de la rémunération variable.

Les risques visés comprennent principalement les risques pris en matière de gestion, le risque de contrepartie, le risque de non-conformité, une insuffisance en matière de contrôle, de connaissance des clients, un éloignement important avec les standards de la profession et les performances de la concurrence, des pratiques visant à s'éloigner de la réglementation. En revanche, la prise en compte des risques de durabilité dans les processus d'investissement est encouragée par la Direction Générale qui en tient compte dans la détermination des bonus.

c) la nature, la portée et la complexité des activités

- la société de gestion n'a pas recours à des IFT dits « complexes » ou sophistiqués, ni à l'effet de levier.
- les OPCVM et FIA, sauf exception non significative, sont majoritairement investis en valeurs européennes.
- les FIA sont à l'origine des fonds dédiés, bien encadrés par une convention de gestion, et représentent un PNB et des actifs très minoritaires.

d) le plafonnement des variables

Le plafond annuel est de 100 000 € pour l'ensemble des collaborateurs, à l'exception du mandataire social.

ARCHITECTURE DU DISPOSITIF

Un nouveau mode de calcul de la rémunération variable a été validé par le Comité des rémunérations du 24 juillet 2019, pour application à partir du 1^{er} janvier 2020, qui harmonise les pratiques de Palatine AM avec celles de la profession, l'évolution du cadre réglementaire et les principes de Banque Palatine.

Ses principales caractéristiques sont de :

- lier l'enveloppe globale des bonus au résultat net de Palatine AM (avant bonus)
- calculer et verser les bonus sur un rythme annuel ;
- inciter à davantage de collaboration, en liant une part du bonus à la réalisation d'un objectif collectif défini au niveau de l'équipe, du service ou du département ;
- au niveau individuel, apprécier non seulement les performances mais également les éléments qualitatifs de la collaboration ;
- reconnaître et rémunérer, tant la surperformance sur les critères quantitatifs, que l'exemplarité sur les critères qualitatifs ;
- pour les commerciaux, abandonner le commissionnement au profit d'un bonus sur objectifs ; cela afin non seulement de mieux satisfaire aux principes du cadre réglementaire, mais surtout pour un meilleur pilotage de l'action commerciale ;
- pour les personnels des fonctions support (hors RCCI et Directeur des Opérations), uniformisation du taux de bonus à 15 %, dont 5 % liés à la réalisation de l'objectif collectif.

Calcul du Bonus

Pour chaque collaborateur est défini un **Bonus de référence individuel**, défini soit en % du salaire fixe annuel, soit en valeur, représentant la base de calcul du bonus de l'année.

A partir de cette base, le bonus acquis au titre de l'année écoulée se calcule selon la formule suivante :

Bonus de l'année = Bonus de référence x Coefficient de performance Palatine AM x [70 % * Taux individuel de performance + 30 % * Coefficient qualitatif individuel]

Avec

- Coefficient de performance Palatine AM compris entre 0 à 1,20 en fonction du résultat net avant bonus de Palatine AM
- Taux individuel de performance égal aux scores pondérés obtenus sur les critères quantitatifs (individuels et collectifs) choisis pour chaque fonction. Ce taux est compris entre 0 et 1,30.
- Coefficient qualitatif individuel compris entre 0 à 1,20 selon la qualité de la collaboration démontrée au cours de l'année, évaluée par le N+1 et le N+2.
- Le multiplicateur du Bonus de référence est ainsi compris entre 0,00 et 1,52.

Cependant, le montant de bonus obtenu est plafonné à la plus basse des trois limites suivantes :

- 100 % du salaire de base annuel (fixe)
- 120 % du bonus de référence (130 % pour les commerciaux)
- 100 000 euros.

L'étalement du paiement de la rémunération variable aurait, conformément à la directive, été applicable sur 3-5 ans, avec l'imputation d'éventuels malus, mais ne l'est pas notamment du fait du plafonnement annuel des variables à 100 000 €.

Mandataire social (rémunération variable annuelle pouvant potentiellement dépasser 100 000 euros)

L'étalement de 50 % de la rémunération variable sur 3 ans et le déblocage par tiers annuellement sont appliqués au mandataire social. La part étalée est indexée sur la performance de l'OPC Palatine Equilibre, considéré comme représentatif de la gestion de Palatine Asset Management.

En conséquence, 50 % de la rémunération variable décidée par le Comité des rémunérations sera étalée et déblocable par tiers annuellement en N+1, N+2 et N+3 sur décision du Comité des rémunérations se réunissant à la même époque. Les montants seront indexés sur l'évolution de la valeur liquidative de l'OPC Palatine Equilibre entre la date du comité ayant décidé de la rémunération variable et celle du comité ayant décidé du déblocage.