

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

## **I) Les principes et les règles de calcul**

Les principes des rémunérations variables de Palatine Asset Management, examinés par le RCCI de Palatine Asset Management, et avalisés par le comité des rémunérations, sont examinés au moins annuellement.

La politique de rémunération variable prend depuis l'origine en compte « 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 mise en conformité aux obligations énoncées par la directive OPCVM 5 et par la directive AIFM, 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.

### **PRINCIPES GENERAUX APPLICABLES AUX REMUNERATIONS**

Les principaux « 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.

#### **Gouvernance :**

- Les différents organes (Directoire, RCCI, Comité de rémunération, Conseil de surveillance, CE) dans l'exercice de leur fonction de gouvernance ou de surveillance adoptent et réexaminent régulièrement une ou deux fois par an les principes généraux de la politique de rémunération.
- La société de gestion procède, en outre, à une réévaluation au moins annuelle de la 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.
- 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 n'est payée ou acquise que si son montant est compatible avec la situation financière de la société de gestion dans son ensemble et si elle est justifiée par les performances de l'unité opérationnelle.

## **EVALUATION DE L'APPLICATION DES REGLES AIFM ET OPCVM 5**

Quatre facteurs ont été pris en compte pour évaluer si l'application des règles relatives à la rémunération est 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 historiquement inférieur à 500 K€ mais non plafonné à ce chiffre (les montants sont plafonnés individuellement à 100 K€ et entre 10 et 100% du fixe).

### **b) l'organisation interne**

- la prise de risque individuelle est limitée par l'organisation des comités, les collaborateurs n'ont pas un impact significatif sur le profil de risque de la société de gestion.
- la maison mère est partie prenante au conseil de surveillance, au comité d'audit, 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 pourra être différent selon les fonctions et les résultats de chaque collaborateur. La réduction de la rémunération variable sera significative en cas de pertes semestrielles ou 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.

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

- la société de gestion n'exerce aucun recours ni à des instruments financiers dits « complexes » ou sophistiqués, ni à l'effet de levier.
- les OPCVM et FIA, sauf exception non significative, sont investis à plus de 90% 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 chaque personne de la société.

**APPLICATION DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION VARIABLE**

Les variables ont pour base un pourcentage du salaire fixe.

Pour l'application de la présente Politique, ne constituent pas des rémunérations variables : l'intéressement, la participation et les éventuels jetons de présence.

Les critères d'attribution de la rémunération variable sont à la fois quantitatifs et qualitatifs.

Les rémunérations variables sont déterminées à 70% au titre des critères quantitatifs et à 30% au titre des critères qualitatifs. La note qualitative des gérants et commerciaux correspond cependant à une surpondération ou une sous-pondération de la note quantitative dans la limite de 30%.

La partie quantitative des commerciaux correspond essentiellement à un pourcentage des souscriptions nettes pondéré par la marge des OPC, celle des gérants à un montant en euro pour les OPC dégageant un PNB significatif pondéré.

Les critères de rémunération variable des fonctions contrôle conformité sont examinés en comité des rémunérations, ainsi que la rémunération fixe et variable du directeur du département.

Les critères et la rémunération fixe et variable des dirigeants sont fixés par le comité des rémunérations

Les variables sont limités individuellement à 100% du fixe et à 100 000 € par an et par collaborateur ; aucune retraite chapeau n'est prévue.

**II) Critères qualitatifs et comportementaux**

Les critères qualitatifs et comportementaux prennent en compte :

le management, les intérêts du client, le travail en équipe (présence et participation aux comités, qualité du travail en binôme et avec le reste de l'équipe, ...), le partage de l'information (fourniture de données exploitables sur la concurrence et les marchés,...), la participation à la réussite collective (travaux de rédaction, innovations ...), la transparence, la capacité à nouer une relation de confiance avec les clients et prospects, et tous les risques liés à l'activité de la société.

A titre qualitatif, les variables quantitatifs obtenus par les commerciaux et les gérants peuvent être majorés ou minorés dans la limite de 30% selon l'atteinte. Dans la mesure où les résultats qualitatifs sont dans la moyenne de la société de gestion et comparables

à ceux de l'année précédente, ils n'influeront pas sur la note qualitative ; la note quantitative n'étant alors ni majorée ni minorée.

Les variables semestriels lorsqu'ils sont inférieurs à 1 000€ peuvent être portés à 1 000€ à titre qualitatif pour inciter les gérants et les commerciaux à respecter au mieux les critères ci dessus.

### **III) Autres critères**

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 pourra être différent selon les fonctions et les résultats de chaque collaborateur.

La réduction de la rémunération variable sera significative en cas de pertes semestrielles ou annuelles de la société, ou d'une prise de risques passés et futurs 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.

Les décisions de réduction de rémunération variable seront soumises au comité de rémunérations.

### **IV) Modalités de versement**

Les rémunérations variables des gérants, des commerciaux et des dirigeants sont versées semestriellement, et annuellement pour les autres collaborateurs.

Le plafond annuel maximum de 100 K€ pour chaque collaborateur permet en totalité un versement en numéraire.

Le versement des rémunérations variables semestrielles des deux dirigeants mandataires sociaux est, le cas échéant, plafonné sur une base annuelle ; il est effectué en deux fois : 50% à l'issue de la réunion du Comité des rémunérations les examinant, 50% à l'issue du semestre civil suivant le semestre de référence.

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.

Le collaborateur qui rejoint le groupe ne pourrait bénéficier d'aucun variable garanti au delà d'une année, et ce, dans les limites fixées par la réglementation.

## **V) Comité des rémunérations**

Le Comité des rémunérations est régi par son Règlement intérieur et comprend 3 membres du conseil de surveillance, il est présidé par le président du conseil de surveillance.

Le Comité se réunit au moins deux 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 de surveillance.

Les variables annuels supérieurs à 60 K€, et les variables des mandataires sociaux et du RCCI-Directeur du Département Risques ainsi que les modifications de la politique de rémunération sont soumis au comité de rémunérations.

Les décisions du Directoire 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 directoire 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.