



Politique de rémunération de Palatine AM

I. Principes généraux de la politique de rémunération

I-1 Définition de la performance

I-2 Composantes de la rémunération

II. Déclinaison du dispositif applicable à la population identifiée au titre d'AIFM et /ou d'OPCVM 5

II-1 Population identifiée

II-2 Dispositif applicable aux rémunérations variables attribuées à la population identifiée

II-3 Dispositif applicable aux rémunérations variables attribuées aux autres collaborateurs

III. Gouvernance

La présente politique de rémunération de Palatine Asset Management est constituée de principes généraux applicables à l'ensemble des collaborateurs (point I), de principes spécifiques applicables à la population identifiée par AIFM et UCITS V (point II) et d'un dispositif de gouvernance applicable à l'ensemble des collaborateurs (point III).

La politique de rémunération est établie en conformité avec les dispositions relatives à la rémunération figurant dans les textes réglementaires suivants et leur transposition, ainsi que les orientations de l'European Securities and Markets Authority (ESMA) et les positions de l'Autorité des Marchés Financiers (AMF) qui en découlent :

- Directive 2011/61/UE du Parlement Européen et du Conseil du 8 juin 2011 sur les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs, transposée dans le Code Monétaire et Financier par l'Ordonnance n°2013-676 du 27 juillet 2013 (« Directive AIFM »)
- Directive 2014/91/UE du Parlement Européen et du Conseil du 23 juillet 2014 sur les organismes de placement collectif en valeurs mobilières (OPCVM), transposée dans le Code Monétaire et Financier par l'Ordonnance n°2016-312 du 17 mars 2016 (« Directive OPCVM 5 »)
- Directive 2014/65/UE du Parlement Européen et du Conseil du 15 mai 2014 concernant les marchés d'instruments financiers, transposée dans le Code Monétaire et Financier par l'Ordonnance n°2016-827 du 23 juin 2016, complétée par le Règlement Délégué 2017/565/UE du 25 avril 2016 (« Directive MIFII »)
- Règlement (UE) 2019/2088 du Parlement Européen et du Conseil du 27 novembre 2019 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers.

I. Principes généraux de la politique de rémunération

La politique de rémunération de Palatine AM, qui s'applique à l'ensemble des collaborateurs, intègre dans ses principes fondamentaux l'alignement des intérêts des collaborateurs avec ceux des investisseurs : 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.
- La politique de rémunération englobe l'ensemble des composantes de la rémunération, qui comprennent la rémunération fixe et, le cas échéant, la rémunération variable. La rémunération fixe rétribue les compétences, l'expérience professionnelle et le niveau de responsabilité. Elle tient compte des conditions de marché. La rémunération variable est fonction de l'évaluation de la performance collective, mesurée à la fois au niveau de la société de gestion et des produits gérés, et de la performance individuelle.
- 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 rémunération variable, n'est payée ou acquise que si son montant est compatible avec la situation financière de la société et si elle est justifiée par les performances de l'unité opérationnelle.

I-1 Définition de la performance

L'évaluation objective et transparente de la performance annuelle sur la base d'objectifs prédéfinis est le prérequis de l'application de la politique de rémunération de Palatine AM. Elle assure un traitement équitable et sélectif des collaborateurs. Cette évaluation est partagée entre le collaborateur et son manager lors d'un entretien individuel d'évaluation.

La contribution et le niveau de performance de chacun des collaborateurs sont évalués au regard de ses fonctions, de ses missions et de son niveau de responsabilité dans la société de gestion. Dans ce cadre, la politique de rémunération distingue plusieurs catégories de personnel :

- La Direction Générale est évaluée sur sa contribution à la définition et la mise en œuvre de la stratégie de la société de gestion et sur sa capacité à développer les performances des offres de produits et de services et la performance financière ajustée des risques sur son périmètre de supervision. Pour cette catégorie, la performance s'apprécie annuellement au travers d'indicateurs quantitatifs, tels que l'évolution des résultats financiers de Palatine AM et des activités supervisées ainsi que d'éléments qualitatifs tels que la qualité du management et/ou la responsabilité/contribution à des chantiers transversaux.
- Les fonctions supports sont évaluées sur leur capacité à accompagner les enjeux stratégiques de la société de gestion. La performance individuelle est appréciée annuellement en fonction de la qualité de l'activité récurrente et/ou du degré de participation à des chantiers transversaux ou à des projets stratégiques/réglementaires.
- L'évaluation de la performance des fonctions de contrôle repose sur l'appréciation de critères qualitatifs uniquement tels que la participation à des chantiers transversaux ou à des projets stratégiques/réglementaires, définis annuellement, afin de ne pas compromettre leur indépendance, ni créer de conflit d'intérêt avec les activités qu'elles contrôlent.
- La performance des fonctions de gestion est évaluée selon des critères quantitatifs, complétés de critères qualitatifs. Les critères quantitatifs reflètent les enjeux de développement des performances de gestion recherchés par les investisseurs sans toutefois autoriser une prise de risque excessive pouvant avoir une incidence sur le profil de risque de Palatine AM et/ou des produits gérés. Ces critères quantitatifs sont calculés sur une période prédéfinie et ajustés des risques des fonds gérés. Enfin, des critères spécifiques intégrant les risques en matière de durabilité, i.e. les enjeux sociaux, environnementaux et de gouvernance, sont pris en considération pour l'ensemble des collaborateurs des équipes de gestion.

L'évaluation de la performance prend en compte, pour toutes les catégories de personnel, des critères qualitatifs. Ces critères qualitatifs intègrent toujours le respect de la réglementation et des procédures internes en matière de gestion des risques et de respect de la conformité de Palatine AM.

Pour chaque catégorie de personnel, l'ensemble des objectifs quantitatifs et qualitatifs sont définis et communiqués individuellement en début d'année, en déclinaison des objectifs stratégiques de Palatine AM.

I-2 Composantes de la rémunération

I-2 a) Rémunération fixe

Palatine AM veille à maintenir un niveau de rémunération fixe suffisant pour rémunérer l'activité professionnelle des collaborateurs.

La rémunération fixe rémunère les compétences, l'expérience professionnelle et le niveau de responsabilité attendus dans une fonction.

Le positionnement des rémunérations fixes est étudié périodiquement pour s'assurer de sa cohérence vis-à-vis des pratiques de marché géographiques et professionnelles.

La revalorisation des salaires fixes est analysée une fois par an dans le cadre de la revue annuelle des rémunérations. En dehors de cette période, seuls les cas de promotion, de mobilité professionnelle ou de situation individuelle exceptionnelle peuvent donner lieu à une revalorisation.

I-2 b) Rémunération variable

Les enveloppes de rémunérations variables sont définies en fonction des résultats annuels de Palatine AM mais également en fonction d'éléments qualitatifs, comme les pratiques des entreprises concurrentes, les conditions générales de marché dans lesquelles les résultats ont été obtenus et les facteurs qui ont pu influencer de manière temporaire sur la performance du métier.

Les rémunérations variables, qui peuvent être attribuées le cas échéant, rémunèrent une performance annuelle, collective et/ou individuelle.

Les rémunérations variables collectives de Palatine AM sont constituées d'un dispositif d'intéressement et de participation, associé à un plan d'épargne d'entreprise (PEE). Les collaborateurs peuvent bénéficier, dans le cadre de ces plans, d'un dispositif d'abondement.

Ces rémunérations variables collectives n'ont aucun effet incitatif sur la gestion des risques de Palatine AM et/ou des produits gérés et n'entrent pas dans le champ d'application des directives AIFM ou UCITS V.

Dans le respect des enveloppes globales de rémunérations variables, les rémunérations variables individuelles sont attribuées, dans le cadre de la revue annuelle des rémunérations, de manière discrétionnaire objectivée au regard de l'évaluation d'une performance individuelle et de la manière dont cette performance est atteinte. La rémunération variable attribuée aux collaborateurs est impactée en cas de gestion inappropriée des risques et de la conformité, ou de non-respect de la réglementation et des procédures internes sur l'année considérée (cf. I-1. ci-dessus).

La population identifiée est soumise à des obligations spécifiques en matière de respect des règles de risques et de conformité. Le non-respect de ces obligations peut entraîner une diminution partielle ou totale de l'attribution de la rémunération variable individuelle.

En cas de perte ou de baisse significative de ses résultats, Palatine AM peut également décider de réduire voire d'annuler en totalité l'enveloppe attribuée aux rémunérations variables individuelles.

Aucune garantie contractuelle n'encadre les rémunérations variables, à l'exclusion parfois de rémunérations variables attribuées pour une première année d'exercice dans le cadre d'un recrutement externe.

Les dispositifs de type « parachute doré » sont prohibés. Les paiements liés à la résiliation anticipée du contrat de travail sont définis en fonction des dispositions légales (indemnités légales et conventionnelles) et des performances du bénéficiaire, de son activité d'appartenance et de l'ensemble de la société de gestion réalisées sur la durée et ils sont conçus de manière à ne pas récompenser l'échec.

La rémunération variable n'est pas versée par le biais d'instruments ou de méthodes qui facilitent le contournement des exigences établies dans la réglementation.

I-2 c) Equilibre entre la rémunération fixe et variable

Palatine AM s'assure qu'il existe un équilibre approprié entre les composantes fixe et variable de la rémunération globale et que 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.

II. Déclinaison du dispositif applicable à la population identifiée au titre d'AIFM et /ou d'OPCVM 5

II-1 Population identifiée

Conformément aux dispositions réglementaires, la population identifiée de Palatine AM comprend les catégories de personnel, y compris la direction générale, les preneurs de risques et les personnes exerçant une fonction de contrôle, ainsi que tout employé qui, au vu de sa rémunération globale, se situe dans la même tranche de rémunération que la direction générale et les preneurs de risques, dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de la société de gestion et/ou des produits gérés par celle-ci. Ces personnes sont identifiées en fonction de leur activité professionnelle, de leur niveau de responsabilité ou de leur niveau de rémunération totale.

Les catégories de population suivantes sont notamment identifiées :

- Les membres de l'organe de direction
- Les membres du personnel responsables de la gestion de portefeuille (y compris les gérants)
- Les responsables des fonctions de contrôle (risques, conformité et contrôle interne)
- Les responsables de certaines activités de support ou administratives
- Les autres preneurs de risques
- Les collaborateurs qui, au vu de leur rémunération globale, se situent dans la même tranche de rémunération que la direction générale et les preneurs de risques

Chaque année, en amont de la revue annuelle des rémunérations, la Direction de la conformité, du contrôle interne et des risques détermine le périmètre de la population identifiée de Palatine AM.

Le périmètre de l'ensemble de la population identifiée est ensuite validé par la Direction générale de Palatine AM, présenté au Comité des rémunérations, puis remonté à son Conseil d'administration dans son rôle de fonction de surveillance.

L'ensemble du processus d'identification est documenté et archivé par la société de gestion. Les collaborateurs concernés sont en outre informés de leur statut.

II-2 Dispositif applicable aux rémunérations variables attribuées à la population identifiée

Les rémunérations variables ont pour base un pourcentage du salaire fixe.

Les critères d'attribution de la rémunération variable sont à la fois quantitatifs et qualitatifs. Les critères quantitatifs et qualitatifs sont respectivement de 70 % et 30 % pour l'ensemble des collaborateurs. Les aspects risques et managériaux figurent dans les critères qualitatifs. 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 à 50 %, 70 % ou 100 % selon les performances ou les classements

Est en premier lieu concerné le Directeur Général, identifié comme preneur de risques principal. Compte tenu du cycle de vie des OPC, l'étalement du paiement avec report de 50 % de la composante variable de la rémunération n'a pas été mis en place du fait du plafonnement des variables à 100 % du fixe et à 200 000 € annuels pour l'ensemble des collaborateurs.

Dans l'hypothèse où la rémunération fixe d'un collaborateur entraînerait un dépassement du seuil de 200 000 €, une mesure de versement différé serait mise en place.

II-3 Dispositif applicable aux rémunérations variables attribuées aux autres collaborateurs

Sont concernés les personnes des fonctions support, (service reporting, service middle office, service système d'information et service d'analyse), qui ont un variable cible entre 10 % et 15% du fixe.

Les critères des variables quantitatifs des fonctions support ne sont pas présentés en Comité des rémunérations mais figurent sur la base de la DRH/entretiens performance – objectifs créée par la Banque Palatine et sont visés annuellement par les collaborateurs et les supérieurs hiérarchiques N+1 et N+2.

III. Gouvernance

Les fonctions de conformité et de suivi des risques de Palatine AM ont un rôle actif dans l'élaboration, la surveillance continue et l'évaluation de la politique de rémunération. A ce titre, la Conformité intervient dans la détermination du périmètre de population identifiée.

La Direction Générale a pouvoir de calculer et d'attribuer les rémunérations variables en respectant les principes, règles, montants maximums, 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 puis au Conseil d'administration qui pourra les accentuer ou les diminuer. Les modifications décidées seront effectives à l'occasion du versement suivant.

Le Comité des rémunérations et le Conseil d'Administration dans l'exercice de leur fonction de gouvernance ou de surveillance réexaminent régulièrement, au moins une fois par an, les principes généraux de la politique de rémunération. La politique de rémunération est validée par le Conseil d'administration de Palatine AM, dans son rôle de fonction de surveillance.

Les principes généraux et spécifiques, les modalités d'application et données chiffrées de la politique de rémunération sont approuvés successivement, de manière détaillée, par la Direction générale de Palatine AM puis par le comité des rémunérations et le Conseil d'administration.

La rémunération du Directeur général de Palatine AM est déterminée par la Direction générale de la Banque Palatine, puis présentée au Comité des rémunérations avant d'être approuvée par le Conseil d'administration de Palatine AM.

Outre celle du directeur général, le comité des rémunérations examine les critères détaillés des fonctions de direction des opérations, direction de la gestion et direction du contrôle, conformité et risque.

Les principes généraux et spécifiques de la politique de rémunération sont communiqués en interne à l'ensemble des collaborateurs et aux membres du comité d'entreprise. L'ensemble de ce processus de revue, de validation et de communication a lieu chaque année. Il intègre les éventuelles évolutions réglementaires et contextuelles.

La société de gestion procède à une réévaluation au moins annuelle de la politique de rémunération. Enfin, l'ensemble de la politique de rémunération de Palatine AM y compris sa mise en œuvre fait l'objet d'une revue annuelle centralisée et indépendante par la Direction de l'Audit interne de la Banque Palatine 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.