

POLITIQUE DE REMUNERATION

La portée retenue par la société de gestion des critères réglementaires pour la définition de sa politique conditionne la détermination des personnes identifiées et l'application du principe de proportionnalité

L'obligation générale d'avoir des politiques et des pratiques de rémunération saines s'applique à l'ensemble des sociétés de gestion, indépendamment de leur taille ou de leur importance systémique.

Eu égard à sa taille, à son organisation interne, à la nature, portée et complexité des activités ainsi qu'aux catégories de son personnel, la société de gestion applique le principe de proportionnalité¹ concernant adapté à son niveau de risque.

La politique de rémunération couvre tous les aspects de la rémunération y compris les composantes fixes, les composantes variables, les conditions de départ à la retraite et les autres avantages spécifiques similaires.

La stratégie à long terme de la société de gestion prend en compte la stratégie commerciale globale et des niveaux de tolérance au risque quantifiés sur la base d'une échéance pluriannuelle par l'adéquation de la politique de rémunération avec ses intérêts et les intérêts des FIA gérés et de leurs investisseurs, la prévention de la prise de risque excessive et l'ajustement au risque de la rémunération variable.

Les dispositifs d'indemnités de départ permettant le versement à la performance et aux risques de montants importants aux personnes identifiées qui quittent la société de gestion sont corrélés avec les performances réalisées dans la durée et notamment l'échec d'atteinte de leurs objectifs par les personnes identifiées concernées. Ces indemnités sont fixées et approuvées conformément à la structure de gouvernance en matière d'emploi en garantissant que l'échec ne soit pas récompensé.

La rémunération fixe rémunère les services professionnels rendus, conformément au niveau de formation, au rang hiérarchique, au niveau d'expertise et de compétences requis, aux difficultés et à l'expérience professionnelle, ainsi que selon le secteur d'activité et la région concernés.

La rémunération fixe se base sur la définition des objectifs de la société de gestion, de l'unité opérationnelle concernée ou des FIA gérés concernés. Elle prend en compte à la fois les risques actuels et les risques futurs pris par les employés, l'unité opérationnelle, le FIA concerné ou la société de gestion dans son ensemble.

La rémunération variable comprend des paramètres déterminés à l'avance liés aux risques et à la performance² :

- Du FIA géré
- De la société de gestion en tant qu'unité opérationnelle
- Des activités individuelles de la personne identifiée

Ces paramètres sont pondérés pour chaque personne concernée en fonction :

- Du niveau des décisions prises
- De l'atteinte d'objectifs (les objectifs assignés doivent être réalisables)
- Des mesures sur lesquelles la personne a une certaine influence directe

Conformément à sa gestion du risque de durabilité la société de gestion intègre dans son analyse les facteurs de risque ESG. Elle n'a pas d'objectif spécifique en la matière.

¹ Orientations de l'Esma n°2013-232, version du 30-1-2014, point 20

² Orientations de l'Esma n°2013-232, version du 30-1-2014, points 101