

# POLITIQUE DE REMUNERATION DES SALARIES

# **PREAMBULE**

La présente Politique de Rémunération (ci-après désignée la « Politique »), est applicable aux sociétés de gestion de portefeuille du Groupe :

- Mandarine Gestion, y compris ses filiales et succursales européennes (ci-après désignée
   « Mandarine Gestion »)
- Et de façon systématique pour toute nouvelle société de gestion intégrant le Groupe dans le futur.

La présente politique de rémunération est conforme à la politique de rémunération du Groupe Meeschaert (ci-après le « **Groupe** ») auquel appartient Mandarine Gestion.

Elle vise à encadrer la rémunération de l'ensemble des membres du personnel de Mandarine Gestion, y compris ses filiales et succursales européennes.

Elle s'applique à compter de la date de son approbation par le Conseil de surveillance de LFPI AM Holding (ci-après le « Conseil de Surveillance ») et pourra être mise à jour au regard des évolutions règlementaires et des décisions prises par le Groupe.

La présente Politique a pour objectif d'être :

- Incitative et compétitive afin d'attirer, retenir et motiver les collaborateurs ;
- Équitable quelle que soit la fonction concernée, afin de garantir l'équité interne dans la rétribution de la performance individuelle ;
- Conforme au respect de l'égalité professionnelle et de rémunération entre les femmes et les hommes (article L1142 à 1144 et L3221 du Code du Travail);
- Conforme à la règlementation en vigueur (article 13 et l'annexe II de la Directive AIFM niveau 1, article 107 de la Directive AIFM niveau 2, RG AMF 319-10, RG AMF 319-11, Position AMF n°2013-11 et le Guide ESMA sur les rémunérations, la Directive 2014/91/UE du 23 juillet 2014 dite directive OPCVM 5 et le Guide MIF 2 publié en mars 2016;
- Conforme à la position AMF DOC-2023-03 qui intègre les orientations de l'ESMA concernant « certains aspects relatifs aux exigences de rémunération de la directive MiFID II » (ESMA35-43-3565).

#### I. CADRE REGLEMENTAIRE

#### Au niveau Européen

- Directive 2011/61/UE dite Directive « AIFM »: article 13 et Annexe II
- Directive 2014/91/UE dite Directive « OPCVM » : articles 14bis et 14ter
- Directive 2014/65/UE dite Directive « MIFID II » transposée dans le Code Monétaire et Financier par l'ordonnance 2015-827

#### ESMA :

- Orientations n°2013/232 relatives aux politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de FIA;
- Orientations n°2016/575 relatives aux bonnes pratiques de rémunération au titre de la Directive OPCVM.
- Orientations ESMA35-43-3565 concernant certains aspects relatifs aux exigences de rémunération de la Directive MIFID II

#### Au niveau National

- Autorité des marchés financiers :
  - o RG AMF: Articles 319-10 (FIA) et 321-125 (OPCVM)
  - o Positions n°2013-11 n°2016-14et 2023-03 appliquant les orientations de l'ESMA
  - Programme d'activité AIMF de la SGP agréé par l'AMF

# II. PRINCIPES DIRECTEURS DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION

La Politique de Rémunération tient compte des exigences organisationnelles et opérationnelles générales des Sociétés de Gestion, ainsi que de la nature, la portée et la complexité de leurs activités.

Elle respecte les principes et objectifs de la politique du Groupe dont notamment :

- Le respect de l'égalité entre les hommes et les femmes en matière de rémunération en fonction de leur classification, de la séniorité, des compétences, de l'expérience et des responsabilités.
- La lutte contre toutes les formes de discrimination ;
- Le respect du principe de proportionnalité
- La prise en compte des risques de durabilité

Les principes de la présente Politique de Rémunération visent à favoriser une gestion saine et efficace des risques en évitant toute situation de conflits d'intérêts, et n'encouragent pas une prise de risque excessive incompatible avec les profils de risques, le règlement ou les documents règlementaires des fonds gérés et à aligner les intérêts à court, moyen et long terme de ses actionnaires/clients/investisseurs/porteurs de parts et collaborateurs.

La Politique de Rémunération est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts de la Société et des OPC qu'elle gère ainsi qu'à ceux des investisseurs/clients/porteurs de parts et comprend des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts.

Cette Politique de Rémunération est intégrée aux Politiques des risques et à la Procédure relative à la prévention des conflits d'intérêts.

La Politique de Rémunération s'applique à l'ensemble des collaborateurs de la Société et certaines dispositions spécifiques concernent notamment la composition et le versement de la rémunération variable des preneurs de risques ci-après définis.

# III.STRUCTURE ET COMPOSANTE DE LA REMUNERATION

La Politique de Rémunération de la Société est un élément clé dans la mise en œuvre de la stratégie de la société de gestion. Elle cible des niveaux de rémunérations compétitifs vis-à-vis de son marché de référence et est structurée de façon à favoriser l'engagement de ses collaborateurs sur le long terme, tout en assurant une gestion saine et efficace des risques.

La Politique de Rémunération établit une distinction claire entre les critères de fixation de la rémunération fixe de base et de la rémunération variable afin de favoriser un rapport équilibré entre ces deux types de rémunérations.

La structure de rémunération des collaborateurs des Sociétés de Gestion est identique pour tous et se décompose comme suit :

- La rémunération fixe ;
- L'éventuelle partie variable fondée sur des éléments d'appréciation qualitatifs et quantitatifs en fonction de la contribution individuelle et collective à la performance et aux résultats des Sociétés;
- La rémunération variable collective (Participation)

Un équilibre approprié est établi entre les composantes fixe et variable de la rémunération globale. Les Sociétés de Gestion s'assurent que la composante fixe représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale.

#### 3.1 Principes applicables à la rémunération fixe :

La rémunération fixe, aussi appelée salaire de base, est définie au moment de l'embauche en fonction de la qualification, de l'expérience professionnelle du salarié, ainsi que des fonctions et responsabilités qu'il exerce telles qu'elles sont stipulées dans le contrat de travail. Sa fixation tient également compte de la situation de marché du métier ou des compétences exercées.

La rémunération fixe est composée d'une rémunération de base sans considération de critères de performance.

La rémunération fixe représente une part suffisamment importante de la rémunération globale du salarié. Cette composante est réexaminée chaque année ainsi qu'à l'occasion d'éventuelles évolutions professionnelles ou mobilités du salarié.

La revue de la rémunération fixe s'appuie sur un processus combinant les propositions du Management en la matière et les supports d'aide à la décision disponibles. La Direction des Ressources Humaines assure la cohérence globale de cette revue pour l'ensemble des salariés des Sociétés de Gestion.

# 3.2 Principes applicables à la rémunération variable collective

Le Groupe s'attache à associer ses collaborateurs aux résultats du Groupe pour permettre le partage collectif de la valeur créée. Pour ce faire, des mécanismes de rémunération variable collective (participation) ont été mis en place.

Les conditions d'accès à cette participation sont éventuellement revues chaque année et peuvent faire l'objet d'avenants à l'accord en vigueur, afin notamment d'examiner le périmètre sur lequel elle s'exerce, notamment s'agissant de l'arrivée de nouvelles structures juridiques au sein du groupe. Les principes de répartition reposent actuellement pour moitié sur le salaire brut perçu par le collaborateur au cours de l'année de référence après prise en compte d'un plancher et d'un plafond et pour la seconde partie sur la présence effective du collaborateur au cours de l'année. Par présence effective, nous assimilons le cadre des absences relevant du travail effectif référencés par le code du travail (congés payés, maternité, etc.).

### 3.3 Principes applicables à la rémunération variable individuelle

La rémunération variable individuelle, à caractère discrétionnaire, prend en compte la contribution au développement et aux résultats du Groupe. Elle n'est pas systématiquement octroyée et fait l'objet d'une réelle flexibilité. En effet, aucune rémunération variable n'est garantie, exception faite de situations particulières liées à de nouvelles embauches en cours d'année (Welcome Bonus) et exclusivement garantie pour la première année sans aucune tacite reconduction.

L'attribution d'une rémunération variable individuelle est conditionnée :

- À la réussite collective et à la situation financière de la Société;
- À la participation du salarié au développement de la Société ;

L'attribution d'une rémunération variable est totalement discrétionnaire et ne dépend d'aucune formule quantitative préétablie, notamment en fonction de la performance, des encours ou de la collecte. Les critères d'évaluation sont essentiellement qualitatifs. A titre d'exemple, peuvent être pris en compte comme objectifs :

- La réalisation de surperformances dans le respect des règles de gestion et du processus d'investissement;
- La génération d'idées et de recommandations en matière de gestion des portefeuilles pour l'ensemble du département de gestion;
- La capacité à travailler en équipe en vue du développement de la Société dans toutes ses dimensions (distribution, communication externe, fonctionnement interne...)
- La capacité de management ;
- La collecte nette sur toute la gamme en relation avec le budget ;
- Le respect des règles de risque, conformité, procédures ;
- La transversalité et le partage des best practices ;
- La qualité du reporting ;
- La mise en place, la maintenance et l'évolution d'un nouvel outil de la Société ;
- La réalisation des reporting, les réponses aux appels d'offres et l'alimentation des bases de données;
- La gestion des relations avec les différents partenaires ;
- La capacité à assister les différents départements dans leur fonction ;
- La force de proposition en matière d'amélioration des procédures internes.

A l'inverse, ne peuvent être jamais retenus comme objectifs, ceux qui seraient contraires aux règles compliance et déontologiques définies par les procédures internes de la Société d'une part, et, d'autre part, par la réglementation applicable. Tout critère de rémunération variable basé notamment sur le turn-over des portefeuilles, le montant des droits de souscription, un pourcentage des frais de gestion ou commission (etc) est totalement prohibé.

## Intégration des risques de durabilité :

La contribution à la démarche d'investissement responsable de la Société est un objectif collectif, fixé à l'ensemble des collaborateurs, entrant en jeu dans la détermination de leur rémunération variable individuelle annuelle.

Les risques de durabilité sont en particulier pris en compte dans la détermination de la rémunération variable des membres de l'équipe de gestion notamment en considération des éléments suivants :

- Le respect des contraintes d'exclusion dans leur processus d'investissement ;
- Le respect des contraintes liées aux OPC répondant aux critères article 8 SFDR ou article 9 SFDR :
- Pour les gérants qui assurent la gestion financière d'OPC justifiant d'un label ISR : le respect dans leurs actes de gestion du cadre exigeant dudit label.

La réalisation de ces différents objectifs sont pris en compte dans les critères d'attribution d'une rémunération variable individuelle.

L'évaluation managériale est déterminée à partir d'un faisceau de critères qui relèvent tant du niveau de performance individuel observé par rapport à des objectifs annuels préalablement fixés que de critères qualitatifs en ce compris le respect des enjeux extra-financiers et comportementaux définis et intégrés dans l'évaluation du collaborateur.

L'évaluation des contributions individuelles des collaborateurs fait l'objet d'un processus d'évaluation annuelle par les managers de chaque équipe qui intègre une auto-évaluation préalable du collaborateur. Il s'agit d'un entretien retranscrit dans un outil digitalisé, assurant la traçabilité et l'historique des évaluations précédentes afin de s'inscrire dans la continuité et la cohérence des critères de contribution du collaborateur.

L'enveloppe globale de la rémunération variable au titre de l'année N, déterminée dès lors que les résultats de l'exercice en cours sont assez précisément estimés (décembre) et sa répartition individuelle, déterminée à l'issue du processus d'évaluation, sont proposés par le Directoire pour avis du Comité de Rémunération (ci-après le « Comité ») puis pour approbation par le Conseil de Surveillance du Groupe.

Le versement de la partie variable de la rémunération ainsi déterminée au titre de l'année N s'effectue en N+ 1 dont une partie peut être différée conformément aux dispositions ci-après applicables aux preneurs de risques identifiés au sein de la Société.

# IV.REGLES SPECIFIQUES APPLICABLES AUX PRENEURS DE RISQUES AU SENS AIFM /UCITS V)

Les collaborateurs qualifiés de Preneurs de Risques (ci-après désignés « Preneurs de Risques ») au titre des Directives AIFM et UCITS regroupe les fonctions suivantes :

### Preneurs de risques identifiés au titre de leur fonction :

- Les Membres du Directoire ;
- Les Gestionnaires de FIA ou d'OPCVM;
- Les Gérants financiers au titre de la GSM;
- Les Directeurs/Responsables des fonctions en charge des domaines Contrôle interne, risques/conformité, Marketing, Commercial/Développement, Juridique, Opérations et Middle Office.

#### **Autres Preneurs de risques:**

Tout autre collaborateur dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de la Société ou des FIA/OPC/mandat gérés et dont le salaire se situe dans la même tranche que les autres preneurs de risques.

Les principes d'identification des Preneurs de risques sont arrêtés et revus annuellement par le Comité de Rémunération du Groupe.

#### 4.1 Principes généraux applicables en matière de rémunération variable :

 Un équilibre approprié est établi entre les composantes fixe et variable de la rémunération globale et la composante fixe représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale pour qu'une politique souple puisse être exercée en matière de composantes variables de la rémunération, notamment la possibilité de ne payer aucune composante variable;

- Le personnel est tenu de s'engager à ne pas utiliser des stratégies de couverture personnelle ou des assurances liées à la rémunération ou à la responsabilité afin de contrecarrer l'incidence de l'alignement sur le risque incorporé dans ses conventions de rémunération;
- Les indemnités de départ liés à la résiliation anticipée d'un contrat de travail sont déterminées en tenant compte de critères clairs et précis (évaluation de la performance, évaluation du risques, coûts en cas de litige, ...) et conçues de manière à ne pas récompenser l'échec « Golden parachutes »);
- En cas d'octroi d'une rémunération variable garantie ou de remplacement dans le cadre du recrutement d'un nouveau collaborateur (Welcome Bonus) celle-ci sera accordée à titre exceptionnel et sera limitée à la première année d'emploi.

Plafonnement annuel de la rémunération variable : A titre individuel, la proportion de la part variable de rémunération des collaborateurs concernés ramenée à la part fixe peut aller jusqu'à une limite maximum fixée par le Comité de Rémunération.

# 4.2 <u>Principes spécifiques applicables à la fonction de contrôle, conformité et gestion des risques :</u>

La rémunération variable des personnes en charge des fonctions du Contrôle Interne, de la conformité et de la gestion des risques est fixée sur la base de la réalisation de sa mission/fonction ainsi que des objectifs individuels assignés en début d'année. La rémunération des personnes en charge de ces fonctions est directement supervisée par le Comité de Rémunération.

#### 4.3 Modalités de versement de la partie variable des Preneurs de Risques

En adéquation avec les règlementations AIFM et UCITS, la rémunération variable des personnes qualifiées de preneurs de risques sera en partie différée uniquement si le montant de la rémunération variable dépasse un certain seuil défini de manière annuelle par le Comité de Rémunération.

Le Comité de Rémunération a déterminé un seuil de 200.000 € comme seuil déclencheur du paiement d'une partie de la rémunération variable de façon différée.

#### Description du Dispositif applicable à la rémunération variable des Preneurs de Risques :

Le dispositif applicable en matière de versement différé de la rémunération variable des Preneurs de risques ne sera pas applicable si le montant global de cette rémunération variable est inférieur au seuil de 200.000 euros fixé par le Comité de Rémunération.

En revanche, un collaborateur qualifié de preneur de risque et dont la rémunération variable serait supérieure à 200.000 € verra obligatoirement une partie de cette rémunération variable payée de façon différée conformément aux modalités définies ci-après :

- 1. Rémunération variable attribuée dans la tranche 0-200 k€ au titre de l'exercice N : Les rémunérations variables inférieure à ce seuil de 200.000 €, attribuables au titre de l'exercice N, seront intégralement payées en numéraire en février de l'année N+1.
- 2. Rémunération variable attribuée dans la tranche > 200 k€ au titre de l'exercice N : Pour toute rémunération variable excédant 200.000 €, les modalités suivantes sont applicables :

#### a) Paiement immédiat :

Une première tranche représentant 60% de la totalité de la rémunération variable, dès le 1<sup>er</sup> euro, sera versée sous forme de numéraire, en année N+1, comme suit :

- 50% de l'intégralité de la rémunération variable brute, dès le 1<sup>er</sup> euro, sera versée en février de l'année N+1,;
- 10% de l'intégralité de la rémunération variable brute, dès le 1<sup>er</sup> euro, sera assortie d'une période de rétention de 6 mois et versée en juillet de l'année N+1 et indexé sur l'évolution de la performance d'un panier d'OPC géré par la société de gestion

#### b) Paiement différé:

En application des exigences règlementaires, la tranche restante de 40% de l'intégralité de la rémunération variable, dès le 1er euro, fera l'objet d'un versement échelonné sur 3 ans, selon les modalités suivantes :

- <u>1ère versement</u>: Versement en numéraire en février de l'année N+2, d'un montant brut représentant 1/3 de la rémunération variable différée au titre de l'exercice N;
- <u>2ème versement</u>: Versement en numéraire en février de l'année N+3, d'un montant brut représentant 1/3 de la rémunération variable différée au titre de l'exercice N;
- <u>3ème versement</u>: Versement en numéraire en février de l'année N+4, d'un montant brut représentant 1/3 de la rémunération variable différée au titre de l'exercice N

#### Etant entendu que:

- La rémunération variable différée, versée en numéraire, sera indexée sur l'évolution de la performance d'un panier de fonds FIA et OPCVM, représentatif de l'activité de la société de gestion. La composition du panier de fonds est décidée par les Sociétés de Gestion au titre de chaque exercice N concerné.
- Cette performance sera égale à la moyenne équipondérée des performances des fonds choisis sachant que la performance d'un fonds s'entend par rapport à l'objectif figurant dans son prospectus.

Le versement de la part différée susceptible d'être versée aux salariés concernés une année donnée est subordonné à la réalisation d'un résultat net consolidé positif à la clôture de l'exercice de l'année précédant celle du versement.

Les montants différés pourront faire l'objet d'un ajustement ex-post tel que défini ci-dessous.

Sous réserve de l'approbation du Conseil de Surveillance du Groupe après avis du Comité de Rémunération, le paiement des sommes différées ne pourra pas avoir lieu en cas de départ avant la date prévue de versement.

Le Conseil de Surveillance après avis du Comité de Rémunération, pourra décider dans certains cas exceptionnels et notamment en cas de départ à la retraite, de décès ou d'invalidité du versement immédiat des sommes différées.

#### 4.4 Mécanismes d'ajustement au risque ex-post

Un mécanisme de malus est activable sur décision du Conseil de Surveillance du Groupe sur avis du Comité des Rémunérations pour les collaborateurs identifiés comme Preneurs de Risques.

Le versement de la partie différée de la composante variable n'est jamais garanti et est en outre subordonné au respect de conditions applicables durant toute la période de report et qui sont notamment fonction de critères liés aux résultats du Groupe, à la concrétisation d'un risque majeur en matière de durabilité et le cas échéant à la situation individuelle du collaborateur.

Dans certaines circonstances particulièrement graves, ou en cas de comportement frauduleux, validées par le Comité de Rémunération, et conformément à la législation et à la réglementation applicables (notamment aux dispositions de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises, dite loi Pacte), un accord contractuel pourra être conclu entre le Preneur de Risques et la société de gestion par lequel le premier accepte de restituer à la seconde la propriété d'un montant de rémunération. Si cette restitution résulte des risques pris, elle est une forme d'ajustement des risques ex post.

Ces conditions sont précisées de manières explicite au collaborateur lors de l'attribution de la part variable de sa rémunération.

# 4.5 <u>La rémunération des dirigeants / des personnes exerçant des fonctions de</u> contrôle

La rémunération des dirigeants ainsi que celles du plus haut responsable en charge de la gestion des risques et de la conformité est directement supervisée par le Conseil de Surveillance, après avis du Comité de Rémunération.

#### 4.6 Délégation de gestion

En cas de délégation de gestion, le Directoire s'assurera que les délégataires disposent d'une politique de rémunération aussi efficace que celle de la Société en la matière et que les contrats de délégation contiennent des dispositions visant à empêcher tout contournement des dispositions relatives à la présente Politique de Rémunération.

# V. GOUVERNANCE DES REMUNERATIONS

Les sociétés de Gestion disposent d'un Comité de Rémunération nommé au niveau du Groupe, responsable de la gouvernance mise en place en matière de rémunération, permettant d'assurer l'indépendance et l'objectivité des décisions prises en cette matière. Elle s'appuie sur différents acteurs et instances dont les rôles et attributions sont décrits ci-dessous :

#### 5.1 Rôle de l'Organe de Direction

L'Organe de Direction de chaque entité est responsable de la mise en œuvre de la politique de rémunération et de suivi des risques de conformité liés à cette politique. Il réexamine au moins une fois par an les principes généraux de la Politique de Rémunération.

Cette mise en œuvre de la Politique de Rémunération fait l'objet, au moins une fois par an, d'une évaluation interne, centrale et indépendante menée par le Comité de Rémunération.

L'Organe de Direction propose au Comité de Rémunération du Groupe :

- les enveloppes de rémunération globale et individuelle, à l'exception de celles les concernant personnellement ;
- les dispositions relatives aux rémunérations différées des preneurs de risques au titre de la règlementation en vigueur.

#### 5.2 Rôle du Conseil de Surveillance

Le Conseil de Surveillance de LFPI AM Holding, holding de tête du Groupe Meeschaert est l'organe décisionnaire en matière de Politique de Rémunération au niveau du Groupe et de chacune des entités qui le compose.

Il veille à ce que les Politiques de Rémunération du Groupe et de chacune des entités le composant soient cohérentes par rapport aux principes de gestion saine et efficace du risque et conformes au cadre global de gouvernance, à sa culture d'entreprise et à sa culture du risque.

Le Conseil de Surveillance de LFPI AM Holding procède notamment à :

- L'adoption et au réexamen régulier des principes généraux et à la mise en œuvre de la Politique de Rémunération ;
- L'approbation de toute dérogation ou modification significative à cette Politique ;
- L'approbation de la rémunération variable globale et à sa répartition au sein des entités du Groupe, après avis du Comité de Rémunération;
- La définition et la supervision de la rémunération des membres individuels de l'Organe de direction et, le cas échéant d'autres membres Preneurs de Risques, après avis du Comité de Rémunération.

Dans l'exercice de ses fonctions, il est assisté par le Comité de Rémunération qui lui transmet chaque année un rapport sur les rémunérations, ainsi que par les fonctions de contrôle et la direction des ressources humaines.

Le Conseil de Surveillance statue autant que de besoin et a minima annuellement sur la Politique de Rémunération, sur la base des travaux et des préconisations du Comité de Rémunération.

Le Conseil de Surveillance se réunit aussi souvent que l'intérêt de la Société l'exige et au moins une fois par trimestre pour l'examen du rapport du Directoire.

# 5.3 Rôle du Comité de Rémunération

Le Groupe dispose d'un seul Comité de Rémunération pour l'ensemble des entités du Groupe. Il est nommé par le Conseil de surveillance de LFPI AM Holding en sa qualité d'entité de tête.

Le Comité de Rémunération émane de l'organe de surveillance du Groupe qui nomme en son sein un membre chargé de l'animer. Ce dernier n'assure pas de fonction exécutive au sein des sociétés du Groupe. En cas de pluralité de membres, le Président a voix délibérative.

Les membres du Comité de Rémunération disposent collectivement des connaissances, de l'expertise et de l'expérience professionnelle appropriées concernant les politiques et pratiques de rémunération, les activités de gestion et de contrôle des risques, notamment en ce qui concerne le mécanisme d'alignement de la structure de rémunération sur les profils de risque et de fonds propres de chaque entité.

Le Comité de Rémunération, qui se réunit a minima une fois par an, a pour principale mission de déterminer et mettre en œuvre les actions nécessaires au respect, par le Groupe, des obligations règlementaires en matière de rémunération et notamment à :

- Adopter et revoir régulièrement la rédaction et la conformité règlementaire de la Politique de Rémunération applicable au niveau de chaque entité du Groupe notamment lorsque celle-ci fait l'objet de modifications ou lorsque des évolutions réglementaires sont susceptibles de l'impacter;
- Procéder à l'examen des rémunérations de l'ensemble des personnels du Groupe, entité par entité;
- Formuler un avis sur l'enveloppe globale et la répartition des rémunérations variables, entité par entité;
- Formuler un avis sur les rémunérations des membres de l'organe de Direction, entité par entité;
- Assurer la supervision de la rémunération des Directeurs/Responsables des fonctions de contrôle, entité par entité ;

- Veiller à ce que les modalités d'attribution des rémunérations variables respectent les principes fixés par les politiques de rémunération dans le cadre des réglementations afférentes aux différents métiers des entités;
- Valider l'identification des Preneurs de risques de chaque entité;
- Assurer la supervision de la mise en œuvre de la Politique de Rémunération ;

Le Comité de Rémunération s'appuie sur la Direction des Ressources Humaines, la Direction de la Gestion des Risques, la Direction de la Conformité et du Contrôle permanent des entités concernées et la Direction juridique, qui lui fournissent les éléments pertinents requis

Le Comité formule un avis indépendant sur les politiques et les pratiques de rémunération au regard de la gestion des risques, du capital et des liquidités1. Il reporte les conclusions de ses travaux à l'organe de Direction et au Conseil de Surveillance.

<sup>1</sup> Article L533-31-4

# Annexe 1 Politique de Rémunération Sociétés de Gestion Liste des Preneurs de risques

Intitulé du poste	Direction/Pôl e	Objectif du poste occupé par le collaborateur	Description du pouvoir décisionnaire du collaborateur au regard du poste qu'il occupe	Incidences sur le profil de risque	Preneurs de risques
Président / Direction Générale	Dirigeant responsable	- Superviser la SGP	Pouvoir décisionnaire en lien avec la fonction de dirigeant responsable exercé	Les fonctions exercées, le degré de responsabilité et les activités professionnelles du collaborateur sont susceptibles d'avoir une incidence significative sur le profil de risque et de la commercialisation des FIA ou OPCVM gérés.	Oui
Responsable de la gestion	Gestion	<ul> <li>Superviser la gestion des fonds</li> <li>Mettre en œuvre les orientations de gestion</li> </ul>	<ul> <li>Pouvoir décisionnaire dans le cadre de la création de nouveaux ou modification des produits et de la conception du discours de la gestion;</li> <li>Pouvoir décisionnaire dans le cadre de la gestion des FIA ou OPCVM gérés.</li> </ul>	Les fonctions exercées, le degré de responsabilité et les activités professionnelles du collaborateur sont susceptibles d'avoir une incidence significative sur le profil de risque et de la commercialisation des FIA ou OPCVM gérés.	Oui
Gérant ou gérant junior	Gestion	<ul> <li>Assurer la gestion des fonds confiés en respectant les contraintes de gestion et les objectifs de performance fixés par la Direction Générale.</li> <li>Participer au renouvellement et à la cohérence de la gamme de produits</li> </ul>	Pouvoir décisionnaire dans le cadre de la gestion des FIA ou OPCVM gérés.	Les fonctions exercées, le degré de responsabilité et les activités professionnelles du collaborateur sont susceptibles d'avoir une incidence significative sur le fonctionnement opérationnel des FIA gérés et des Sociétés de Gestion.	Oui

Intitulé du poste	Direction/Pôl e	Objectif du poste occupé par le collaborateur	Description du pouvoir décisionnaire du collaborateur au regard du poste qu'il occupe	Incidences sur le profil de risque	Preneurs de risques
RCCI	Juridique et Conformité	Accompagner la société de gestion à la mise en œuvre de ses dispositifs de conformité et de maitrise des risques  Organiser le contrôle des dispositifs et suivre la mise en œuvre des plans d'actions pour l'encadrement des zones de risques identifiées  Assurer le respect des obligations professionnelles, des engagements contractuels dans le cadre de l'exercice des activités et des décisions prises par l'organe de direction.	Pouvoir de décider des éventuels arbitrages en fonction des alertes remontées sur les dysfonctionnements de la Société de Gestion ou dans la gestion du fonds en relation avec ses obligations réglementaires ou les risques opérationnels  Pouvoir d'alerte sur les dysfonctionnements de la Société de Gestion ou dans la gestion du fonds en relation avec ses obligations réglementaires ou les risques opérationnels	Les fonctions exercees, le degre de responsabilité et les activités professionnelles du collaborateur peuvent avoir une incidence significative sur le profil de risque des FIA ou OPCVM gérés et des Sociétés de Gestion.	Oui
Directeur des opérations	Direction des Opérations : Risques Middle Office- Data & Reporting- Projets IT	- Accompagner la société de gestion à la mise en œuvre de ses dispositifs de maitrise des risques opérationnels - Suivre la mise en œuvre des plans d'actions pour l'encadrement des zones de risques identifiées	dysfonctionnements de la Société de Gestion ou dans la gestion du fonds en relation les risques	Les fonctions exercées, le degré de responsabilité et les activités professionnelles du collaborateur sont susceptibles d'avoir une incidence significative sur le profil de risque des FIA gérés et des Sociétés de Gestion.	Oui

Intitulé du poste	Direction/Pôle	Objectif du poste occupé par le collaborateur	Description du pouvoir décisionnaire du collaborateur au regard du poste qu'il occupe	Incidences sur le profil de risque	Preneurs de risques
Risk Manager -responsable équipe-	Contrôle des Risques	<ul> <li>Accompagner la société de gestion à la mise en œuvre de ses dispositifs de maitrise des risques</li> <li>Organiser la supervision du service du services</li> <li>Assurer le suivi des performances et le contrôle des risques des fonds/ mandats gérés</li> </ul>	<ul> <li>Pouvoir de faire remonter les alertes auprès du Directoire qui décidera des éventuels arbitrages</li> <li>Pouvoir d'arbitrage en fonction de la remontée de l'équipe de risk managers</li> </ul>		Oui
Responsable Middle Office	Middle office	Superviser la coordination opérationnelle et administrative du traitement des opérations Gestion des relations avec les prestataires	Pouvoir d'alerte sur les dysfonctionnements de la Société de Gestion ou dans la gestion du fonds/mandats gérés	Les fonctions exercées, le degré de responsabilité et les activités professionnelles du collaborateur sont susceptibles d'avoir une incidence significative sur le fonctionnement opérationnel des FIA gérés et des Sociétés de Gestion.	Oui
Directeur/ Responsable Développement- Marketing	Développemen t	- Accompagner la société de gestion à la mise en œuvre de ses dispositifs de communication externe	Pouvoir de décider des thématiques et supports de communication externe ainsi que du contenu du site Internet	Les fonctions exercées, le degré de responsabilité et les activités professionnelles du collaborateur sont susceptibles d'avoir une incidence significative sur le fonctionnement opérationnel des FIA gérés et des Sociétés de Gestion.	Oui
Directeur/ Responsable Commermcial	Commercial	- Accompagner la société de gestion à la mise en œuvre de ses dispositifs de commercialisation des Fonds/mandats et autres produits ou services	Pouvoir de décider des orientations commerciales en matière de produits et services proposés par la société de gestion	Les fonctions exercées, le degré de responsabilité et les activités professionnelles du collaborateur sont susceptibles d'avoir une incidence significative sur le fonctionnement opérationnel des FIA gérés et des Sociétés de Gestion.	Oui

# Annexe 2 Politique de Rémunération Sociétés de Gestion Critères d'évaluation quantitatifs / qualitatifs des fonctions Conformité/Risques

Fonctions	Critères quantitatifs	Critères qualitatifs
Contrôle des risques	<ul> <li>Pertinence et réactivité des alertes risques.</li> <li>Nombre d'incidents</li> <li>Force de proposition évolution des processus, méthodologies;</li> <li>Contribution technique aux reportings réglementaires;</li> <li>Timing et contenu des retours sur objectifs fixés</li> <li>Contribution technique aux appels d'offre;</li> </ul>	<ul> <li>Prise en compte des contraintes réglementaires;</li> <li>Prise en compte des contraintes règlementaires et statutaires des OPC gérés et des contraintes des mandats;</li> <li>Suivi du respect des engagements des fonds en matière de durabilité</li> <li>Bonne intégration des guidances internes et de Place en matière de risques;</li> <li>Contribution à l'innovation produits;</li> </ul>
		- Contribution aux chantiers transversaux du Groupe - Qualité du Management.
Conformité / Contrôle Interne / Risques opérationnels	<ul> <li>Mise en œuvre du plan de contrôle autour des risques majeurs tel que validé avec la Direction Générale;</li> <li>Suivi des recommandations.</li> <li>Nombre d'incidents</li> </ul>	<ul> <li>Qualité du Management.</li> <li>Capacité à identifier et à piloter les risques de la Société de Gestion avec mise en œuvre des procédures d'escalade;</li> <li>Capacité à challenger les fonctions opérationnelles de la Société de Gestion en fonction des obligations règlementaires et des procédures de la Société de Gestion;</li> <li>Qualité des contrôles et des reporting sur ces contrôles;</li> <li>Réactivité, et capacité à être force de proposition;</li> <li>Contribution au processus de due diligence des fonds;</li> <li>Esprit d'équipe et transparence/partage des bonnes pratiques;</li> <li>Capacité à manager son équipe.</li> <li>Elaboration et mise à jour des cartographies des risques</li> </ul>