

Président



POLITIQUE DE REMUNERATION

Président

Table des matières

Introduction

I Champs d'application

II Principes généraux

III Rémunération du personnel de la Société

3.1 Radioscopie du personnel de la Société

3.1.1 *Salariés relevant de la catégorie du Personnel identifié*

3.1.2 *Salariés ne relevant pas de la catégorie du Personnel identifié*

3.2 Critères d'élaboration de la rémunération

3.2.1 *Rémunération des salariés ne relevant pas de la catégorie du Personnel identifié*

3.2.2 *Rémunération du Personnel identifié*

3.3 Calcul et paiement de la rémunération variable

3.3.1 *Calcul et paiement de la rémunération variable des salariés ne relevant pas de la catégorie du Personnel identifié*

3.3.2 *Calcul de la rémunération variable du Personnel identifié*

A/ Paiement de la part acquise

B/ Paiement de la part reportée

C/ Malus

D/ Période de rétention

E/ Interdiction des stratégies de couverture

IV Application du principe de proportionnalité

V Fonctions de contrôle

5.1 Participation à l'élaboration et au suivi de la Politique de rémunération

5.2 Critères d'élaboration de la rémunération du RCCI

VI Publicité de la Politique de rémunération

6.1 Publicité interne

6.2 Publicité externe

Président

Introduction

Conformément aux dispositions de la directive 2014/91/UE du Parlement européen et du conseil en date du 23 juillet 2014 modifiant la directive 2009/65/CE concernant certains organismes de placement collectif en valeurs mobilières ("**Directive UCITS V**"), la Financière Arbevel (la "**Société**") a mis en place une politique de rémunération (la "**Politique de rémunération**") compatible avec une gestion saine et efficace des risques encourus par la Société, n'encourageant pas une prise de risque excessive des collaborateurs incompatible avec les profils de risque ou les documents constitutifs des fonds de placement collectifs en valeurs mobilières ("**OPCVM**") ou des portefeuilles gérés sous mandat, gérés par cette dernière.

I Champs d'application

La société est une société de gestion de portefeuille agréée par l'Autorité des Marchés Financiers ("**AMF**") gérant des fonds d'organismes de placements collectifs (les "**Fonds**") ainsi que des mandats de gestion pour des investisseurs institutionnels (les "**Mandats**").

La Société a précisé dans ce document, sa Politique de rémunération.

Cette Politique de Rémunération a pour objet, d'une part, de décrire la politique de rémunération appliquée par la Société et d'autre part, de répondre aux principes posés par la Directive UCITS V ainsi qu'aux exigences de la réglementation applicable en la matière et de son agrément et en qualité de société de gestion.

Cette Politique de rémunération intègre les principes et obligations réglementaire issus des documents suivants :

- La Directive UCITS V,
- Les lignes directrices de l'*European Securities and Market Authority* ("**ESMA**") publiées le 31 mars 2016,
- le règlement général de l'AMF,
- la position AMF n°2012-12 applicable au 14 mars 2016.

La Politique de Rémunération a été élaborée sur la base d'une évaluation de l'organisation interne de la Société en se conformant à sa stratégie économique ainsi qu'à ses objectifs à long terme, dans le cadre d'une gestion saine et maîtrisée de son risque au vue de la nature, la portée et la complexité de ses activités.

Président

II Principes généraux

La Politique de rémunération est définie par la direction générale de la Société. Elle est adoptée par le président (le "**Président**") de la société dans l'exercice de ses fonctions de surveillance. Il en a la responsabilité.

Elle reçoit la contribution des fonctions de contrôle et est réexaminée au moins une fois par an et fait l'objet d'une communication spécifique dans le rapport de gestion de la Société.

Elle promeut une gestion saine et efficace du risque et n'encourage par une prise de risque incompatible avec les profils de risque ou les documents constitutifs des fonds.

Elle est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts de la Société, des fonds et à ceux des clients de la Société.

Elle n'encourage pas une prise de risques excessifs par rapport à la politique d'investissement des OPCVM gérés par la Société et du profil de gestion des Mandats. La Politique de rémunération permet également d'aligner les intérêts des OPCVM et de leurs investisseurs et des Mandats sur ceux du Personnel identifié qui gère ces OPCVM et les portefeuilles gérés sous mandat, et d'établir et maintenir une situation financière saine.

La Politique de rémunération de la Société est appliquée à l'ensemble du personnel de la Société. Des règles spécifiques s'appliquent cependant aux Personnel identifié (tel qu'identifié au paragraphe 3.1.1 ci-dessous).

III Rémunération du personnel de la Société

La Politique de rémunération s'applique à l'ensemble des salariés de la Société sur la base de l'application de critères qualitatifs et quantitatifs adaptés de manière à prévenir une prise de risque excessif.

Des règles spécifiques de calcul, d'accumulation, de paiement de la part variable de la rémunération s'appliquent cependant au personnel identifié (le « **Personnel identifié** »).

3.1 Radioscopie du personnel de la Société

Le personnel de la Société est composé de salariés relevant de la catégorie du Personnel identifié ainsi que de salariés dont les fonctions et niveau de rémunération ne justifient qu'ils soient qualifiés comme tel.

3.1.1 Salariés relevant de la catégorie du *Personnel identifié*

Président

- les membres de la direction générale de la Société,
- les "preneurs de risques »,
- les personnes exerçant une fonction de contrôle,
- ainsi que tout collaborateur qui, au vu de sa rémunération globale se situe dans la même tranche que la direction générale de la Société et les "preneurs de risques", et donc les activités professionnelles ont une incidence substantielle sur le profil de risque de la Société ou les profils de risques des OPCVM et des Mandats qu'ils gèrent.

La Politique de rémunération s'applique au Personnel identifié suivant et à toute personne recrutée ou nommée par la suite :

- les 2 *Dirigeants responsables de la Société* : en raison de leur niveau de rémunération et de l'incidence substantielle sur le profil de risque de la Société;
- le Secrétaire Général : en raison de son niveau de rémunération et de l'incidence substantielle sur le profil de risque de la Société.
- les 7 *gérants OPCVM ou de mandat*: en raison de leur incidence sur le profil de risque des OPCVM qu'ils gèrent ainsi qu'en raison de leur niveau de rémunération;
- 2 *Analystes séniors* : en raison de son incidence sur le profil de risque des OPCVM qu'il analyse ainsi qu'en raison de son niveau de rémunération,
- 1 *Directeur commercial* : en raison de son incidence sur le profil de risque de la Société ainsi qu'en raison de son niveau de rémunération,
- 1 *Responsable du Middle Office ("MO")* : en raison de son niveau de rémunération],
- 1 *Responsable de la conformité et du contrôle interne ("RCCI")* : en raison de son incidence sur le profil de risque de la Société ainsi qu'en raison de son niveau de rémunération,

3.1.2 *Salariés ne relevant pas de la catégorie du Personnel identifié*

Ne sont pas considérés comme relevant de la catégorie du Personnel identifié :

- les 2 *membres du middle office* : en raison de leur absence d'incidence sur le profil de risque de la Société ainsi qu'en raison du niveau de leur rémunération,
- 1 *assistante commerciale* : en raison de son absence d'incidence sur le profil de risque de la Société ainsi qu'en raison du niveau de sa rémunération,
- 2 *analystes financiers juniors* : en raison de son absence d'incidence sur le profil de risque de la Société ainsi qu'en raison du niveau de sa rémunération.
- 1 *assistant gestion privée* : en raison de son absence d'incidence sur le profil de risque de la Société ainsi qu'en raison du niveau de sa rémunération,

Président

3.2 Critères d'élaboration de la rémunération

A titre liminaire, il est précisé que la Société n'effectue aucun paiement discrétionnaire au titre de la retraite des salariés de la Société.

Sur le principe, la structure de la rémunération des collaborateurs de la Société contribue à prévenir une prise de risque excessive. Le montant de la rémunération variable peut être nul. La base de la rémunération de l'ensemble des salariés de la Société est la rémunération fixe.

L'octroi de bonus garanti à un nouveau salarié de la Société est exceptionnel et ne peut concerner que la première année d'entrée en fonction dudit salarié.

3.2.1 *Rémunération des salariés ne relevant pas de la catégorie du Personnel identifié*

La rémunération de ces personnes est composée comme suit :

Eléments de la rémunération fixe : La rémunération du personnel se compose au minimum d'une part fixe qui rémunère la compétence, le niveau d'expérience et le niveau de responsabilité des personnes. Cette rémunération est fixée au regard des obligations de leur fonction, du niveau de compétence et les réalisations permanentes de l'emploi au regard du profil de poste. Cette rémunération est suffisamment élevée pour rémunérer 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 de l'employé et fait l'objet d'une révision discutée lors de l'évaluation annuelle de l'employé réalisée au moins une fois par an au mois de décembre.

Eléments de la rémunération variable : la rémunération variable est versée sous forme de bonus discrétionnaire et calculée sur la base d'un équilibre entre l'application de critères qualitatifs et quantitatifs.

- *Les critères qualitatifs* (non financiers) sont notamment liés à

(i) la bonne réalisation des objectifs fixés,

(ii) la satisfaction des opérationnels,

(iii) la bonne observation de la politique de gestion des risques,

(iv) la conformité avec les règlements internes et externes,

(v) la motivation, le niveau d'implication,

(vi) la proactivité, la créativité,

(v) la qualité du travail d'équipe et la coopération avec les autres collaborateurs et avec les fonctions de contrôle de la Société.

Président

- *Les critères quantitatifs* (financiers) recouvrent la performance financière globale de la Société (son résultat).

3.2.2 Rémunération du Personnel identifié

La rémunération du Personnel identifié se compose comme suit :

Eléments de la rémunération fixe : La rémunération du personnel se compose au minimum d'une part fixe qui rémunère la compétence, le niveau d'expérience et le niveau de responsabilité des personnes. Cette rémunération est fixée au regard des obligations de leur fonction, du niveau de compétence et les réalisations permanentes de l'emploi au regard du profil de poste. Cette rémunération est suffisamment élevée pour rémunérer 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 de l'employé et fait l'objet d'une révision discutée lors de l'évaluation annuelle de l'employé réalisée au moins une fois par an au mois de décembre.

Eléments de la rémunération variable : la rémunération variable est versée sous forme de bonus discrétionnaire et calculée sur la base d'un équilibre entre l'application de critères qualitatifs et quantitatifs.

- *Les critères qualitatifs* (non financiers) sont notamment liés à :

(i) la réalisation d'objectifs stratégiques,

(ii) la satisfaction des investisseurs,

(iii) l'observation de la politique de gestion des risques,

(iv) la conformité avec les règlements internes et externes,

(v) les aptitudes de direction,

(vi) la gestion,

(vii) l'aptitude et la qualité du travail d'équipe avec les autres collaborateurs, la direction et la fonction de contrôle,

(viii) l'impact commercial,

(ix) la créativité,

(x) la motivation.

- *Les critères quantitatifs* (financiers) recouvrent notamment :

(i) la performance du ou des OPCVM gérés par le Personnel identifié,

(ii) la performance financière globale de la Société (son résultat).

Président

Des critères qualitatifs et quantitatifs spécifiques à l'élaboration de la rémunération du RCCI telle que plus précisément décrite au paragraphe 5.2 du présent document.

3.3 Calcul et paiement de la rémunération variable

L'enveloppe globale de la rémunération variable de l'ensemble du personnel de la Société est constituée de 45% maximum de la surperformance de l'ensemble des OPCVM et Mandats gérés par la Société.

3.3.1 *Calcul et paiement de la rémunération variable du personnel ne relevant pas de la catégorie du Personnel identifié*

La rémunération variable du personnel ne faisant pas partie du Personnel identifié est calculée sur la base de l'année d'accumulation N.

Elle sera payée au salarié en totalité en numéraire, sous condition du respect des critères qualitatifs et quantitatifs au mois de janvier de l'année N+1 suivant la période d'accumulation.

Cette rémunération variable ne fera l'objet d'aucun report sous réserve qu'elle n'excède pas 100 000 €. Au-delà, la rémunération variable du salarié fera l'objet d'un report dans les mêmes conditions que pour le paiement de la rémunération variable en numéraire du Personnel identifié.

3.3.2 *Calcul de la rémunération variable du Personnel identifié*

La rémunération variable du Personnel identifié est calculée ainsi qu'il suit :

- la rémunération variable n'est pas capée. Il n'y a donc pas de montant maximal de rémunération variable. La rémunération variable est cependant corrélée sur les intérêts des investisseurs¹.
- A l'issue de la période d'accumulation (en année N), la part variable de la rémunération comprendra une part acquise de 50% et une part reportée de 50%.
- Dès-lors que la rémunération variable atteint un montant supérieur à 30% de la rémunération fixe du salarié, la partie variable de la rémunération fera l'objet d'un paiement différé sur 3 ans.
- Cependant, les rémunérations variables annuelles inférieures à 100 000 € bénéficieront de la non-application (i) du différé de paiement ainsi que (ii) de l'obligation de paiement en partie en Instruments financiers (tel que ce terme est défini au paragraphe IV ci-après).
- Les rémunérations variables annuelles supérieures à 100 000 € se verront appliquer les règles relatives (i) au différé de paiement ainsi que (ii) l'obligation de paiement en partie en instruments financiers.

¹ Conformément aux termes de la Position AMF n°2012-13

Président

A/ Paiement de la part acquise

La part acquise de la rémunération variable (50%) sera versée en totalité en numéraire.

La part acquise en instruments financiers représente donc 50% de la rémunération variable.

La part acquise en numéraire sera versée au mois de janvier de l'année N+1 dans son intégralité.

B/ Paiement de la part reportée

La part reportée de la rémunération variable (50%) sera payée en totalité en Instruments financiers.

Le paiement de la part reportée de la rémunération variable sera étalé sur une période de trois années. Le premier versement en Instruments financiers de la part reportée (1/3) interviendra au mois de février de l'année N+1.

C/ Malus

La partie reportée de la rémunération variable sera ajustée au risque à posteriori par la prise en considération de risque explicite pendant la période de report en fonction du comportement du Personnel identifié ainsi que de la situation financière de la Société.

Les critères spécifiques d'imputation d'un malus sont :

- un comportement frauduleux ou d'une erreur grave du Personnel identifié,
- la constatation d'une insuffisance grave de gestion de risque pour un OPCVM ou un Mandat,
- le non-respect de procédures, la constatation d'un comportement à risque ou du non-respect de l'intérêt du client,
- sur le plan de la Société, une réduction importante de la rentabilité de la Société matérialisée par la constatation d'un encours annuel total en gestion collective² inférieur de 250 millions d'euros ou inférieur à 50% à l'encours moyen annuel de l'année précédente,
- sur le plan individuel pour le Personnel identifié, la constatation d'une valeur liquidative du fonds géré affichant une sous-performance supérieure à 8% ou plus par rapport à son indice de référence,

² Sont donc exclus les mandats diversifiés et les comptes ségrégués

Président

L'ensemble du Personnel identifié fait l'objet d'un suivi individuel des comportements à risque par le RCCI. Ce suivi est périodiquement revu par le Direction générale et communiqué par le RCCI à cette dernière en amont de la campagne de rémunération afin d'être pris en compte à la fois dans les nouvelles attributions mais également dans l'acquisition de la partie différée du bonus.

D/ Période de rétention de la fraction de la rémunération variable attribuée en Instruments financiers

En application du principe de proportionnalité plus amplement décrit au paragraphe IV ci-dessous, la Société n'envisage pas d'imposer aux salariés une période de rétention des Instruments financiers. La période de rétention étant comprise comme la période pendant laquelle le salarié doit conserver les Instruments Financiers qui lui ont été attribués.

Les salariés qui le souhaitent pourront donc céder les Instruments Financiers attribués dans le cadre de leur rémunération variable dès leur attribution.

E/ Interdiction des stratégies de couverture

Le Personnel identifié s'engage à ne pas utiliser de stratégies de couverture personnelle ou des assurances lui permettant de compenser/contourner l'incidence de l'alignement de leur rémunération sur les risques de la Société.

IV Application du principe de proportionnalité

Le profil de la Société justifie qu'il soit fait application du principe de proportionnalité pour mettre en œuvre la Politique de rémunération.

Les critères utiles afin de déterminer dans quelle mesure la Société peut bénéficier du principe de proportionnalité sont la taille de la Société, la taille des OPCVM et des Mandats qu'elle gère son organisation interne ainsi que la nature, la portée et la complexité de ses activités.

Les arguments suivants militent en faveur d'une application du principe de proportionnalité dans le cadre de la mise en œuvre de la Politique de rémunération :

- la Société n'est pas présente à l'étranger, ne possède pas de succursale ni de filiales et n'est pas cotée en bourse ;
- les actifs des OPCVM sous gestion au sein de la Société et des Mandats ne présentent pas un degré de complexité élevé : la Société ne gère pas d'OPCVM à formule ou ne fait pas appel à des produits de multi-gestion alternative ou faisant appel à des sous-jacents complexes ou à effet de levier difficilement compréhensibles.
- le nombre de salariés au sein de la Société est de 21 (bien inférieur au seuil des 50 salariés) ;

Président

- la Société gère en encours total de 1036 M€, dont 545M€ encours sous-gestion au sein des OPCVM et 491M€ en encours en gestion sous mandat, (en dessous du seuil de 1,25 milliard d'€).

A ce titre, les instruments financiers attribués aux salariés au titre de la composante non-numéraire de la part variable de leur rémunération sont composées de parts du fonds Pluvalca Evolution Europe (les "**Instruments financiers**").

Ce fonds, dont la vocation première est la préservation du capital, correspond à l'objectif recherché sur la partie différée de la rémunération variable. Il reflète l'allocation d'actifs et la vision macro-économique de l'équipe de gestion obligataire ainsi que celle des gérants privés. Son exposition "action" intègre les convictions fortes de l'équipe de gestion collective, et cela sans discriminants de capitalisation boursière. L'utilisation de parts du fonds Pluvalca Evolution Europe en tant que rémunération différée des salariés nous semble adaptée, tant l'implication de l'ensemble des équipes de gestion est reflétée dans sa gestion ainsi que son attribution de performance.

Dans un souci d'ajustement de la rémunération variable sur les risques, la Société tient en effet à ce que le Personnel identifié ne soit pas incité à prendre des risques excessifs sur les OPCVM et Mandats dont ils ont la charge.

En conséquence et comme le lui permet la législation française, la Société invoque le principe de proportionnalité. La Société a ainsi décidé :

(i) de ne pas créer de comité de rémunération,

(ii) de ne pas imposer de paiement différé ou de paiement en Instruments financiers de la part variable de la rémunération inférieure à 100 000 €,

(iii) de ne pas imposer le paiement en Instruments financiers de la part non-différée de la rémunération variable supérieure à 100 000 € (paiement en intégralité en numéraire de la partie acquise de la rémunération variable),

(iv) de ne pas imposer aux salariés une période de rétention des Instruments financiers attribués le cas échéant en paiement de la partie variable de leur rémunération.

V Fonctions de contrôle

5.1 Participation à l'élaboration et au suivi de la Politique de rémunération

La mise en œuvre de la Politique de rémunération fait l'objet, au moins une fois par an, d'une évaluation interne par le RCCI qui vise à vérifier que la politique et les procédures adoptées par l'organe de direction dans l'exercice de sa mission de surveillance sont respectées.

En collaboration avec la direction générale de la Société, le RCCI se voit confier les missions suivantes :

Président

- il contribue à déterminer la stratégie de rémunération globale applicable à la Société ;
- il évalue également l'incidence de la structure de rémunération sur le profil de risque de la Société ;
- il vérifie l'incidence de la structure de rémunération sur la conformité de la Société par rapport aux dispositions légales et réglementaires aux politiques internes de la Société,
- il procède à l'évaluation individuelle des comportements à risque du Personnel identifié et en communique les résultats an amont de la campagne de rémunération.

5.2 Critères d'élaboration de la rémunération du RCCI

Le RCCI est rémunéré en fonction de la réalisation d'objectifs spécifiques liés à ses fonctions indépendamment des performances des secteurs d'exploitation qu'il contrôle.

Cette rémunération est fixée et supervisée par le Président de la Société, Jean-Baptiste Delabare.

- *Les critères qualitatifs* (non financiers) sont notamment liés à :

- (i) la bonne réalisation des objectifs fixés,
- (ii) la qualité des contrôles,
- (iii) le respect de la réglementation applicable à la Société,
- (iv) la prise en considération de l'intérêt des clients,
- (v) la qualité du management,
- (vi) la qualité du travail d'équipe et la coopération avec les secteurs d'exploitation qu'il contrôle.

- *Les critères quantitatifs* recouvrent la gestion et l'optimisation des charges liées à la fonction de contrôle ainsi que la prise en considération du résultat de la Société.

VI Publicité de la Politique de rémunération

6.1 Publicité interne

La Politique de rémunération sera communiquée à tous les salariés de la Société.

Elle sera également librement accessible à l'ensemble des salariés de la Société par le biais du site intranet de la Société et également disponible au service des ressources humaines.

Président

6.2 Publicité externe

Les grands principes de la Politique de rémunération de la Société seront librement accessibles sur le site internet de la Société : www.arbevel.com.

Une référence à la Politique de rémunération sera par ailleurs introduite dans les rapports annuels des OPCVM gérés par la Société.

* *
*
*
*