

POLITIQUES DE REMUNERATION DES SOCIETES DE GESTION

—
19 Décembre 2019



1. GOUVERNANCE ET STRATEGIE DE REMUNERATION

La Politique de rémunération des sociétés de gestion du Groupe La Française vise à encadrer l'application des principes relatifs à la rémunération de l'ensemble des membres du personnel des sociétés de gestion agréées par l'Autorité des Marchés Financiers. Le Groupe dispose également d'une politique de rémunération dédiée à l'entité de distribution agréée par l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution.

Le Groupe veille au respect d'une politique de rémunération, source de valorisation et de motivation pour ses équipes et s'assure qu'à niveau de poste et de responsabilité équivalent, les rémunérations soient attribuées avec équité. Le respect de l'équité intervient tant lors des recrutements qu'au cours de la vie du contrat de travail et concerne plus particulièrement l'égalité salariale entre hommes et femmes. La Politique contribue activement à l'attraction de nouveaux talents, à la fidélisation et à la motivation des collaborateurs des Sociétés de Gestion, ainsi qu'à leur performance sur le long terme.

La Politique de rémunération est revue et validée par le Conseil de Surveillance du Groupe assisté par le Comité des rémunérations Groupe et par le Comité des rémunérations des Entités du Groupe.

Le comité des rémunérations Groupe encadre les principes de rémunération du Groupe La Française en ce qui concerne les enveloppes globales des différents bonus pools et de leurs composantes (bonus en numéraire et AGA). Il réexamine et statue chaque année sur les différents éléments de la Politique et détermine les rémunérations des membres du directoire du Groupe La Française, des responsables des lignes métiers du Groupe La Française ainsi que celles des responsables des fonctions de contrôle.

Le Comité Entités a pour objet l'examen des rémunérations de l'ensemble des personnels du Groupe La Française, entité par entité, dans le respect des enveloppes définies par le Comité des rémunérations.

La Politique est déterminée de manière à éviter les situations de conflits d'intérêts. Elle promeut une gestion saine et efficace du risque et n'encourage pas une prise de risque qui serait incompatible avec les profils de risque, le règlement et les documents constitutifs des FIA ou OPCVM gérés par les Sociétés de Gestion ou incompatibles avec l'intérêt des clients des Sociétés de Gestion.

2. PRINCIPES RELATIFS A LA DETERMINATION DES REMUNERATIONS

La rémunération applicable à l'ensemble du personnel se compose au minimum d'une part fixe qui rémunère la capacité du collaborateur à tenir son poste de façon satisfaisante.

Cette part de rémunération peut être complétée d'une part variable qui vise à reconnaître la performance individuelle du collaborateur concerné, ses contributions et son comportement, la performance de l'unité opérationnelle à laquelle il appartient et les résultats des Sociétés de Gestion dans leur ensemble. Un équilibre approprié est établi entre les parts fixe et variable de la rémunération globale du collaborateur.

L'attribution de la part variable de rémunération au titre de l'exercice concerné s'effectue en considération des critères qualitatifs et quantitatifs adaptés aux fonctions exercées. Le paiement des montants différés est subordonné au respect des conditions de présence et de l'application d'une mesure d'ajustement du risque a posteriori.

Il est précisé que le personnel engagé dans des fonctions de contrôle, qui se verrait attribuer une part variable de rémunération, sera rémunéré en fonction de la réalisation des objectifs liés à ses fonctions, indépendamment des performances des Sociétés de Gestion qu'il contrôle.

Le système du bonus pool

A l'exception de New Alpha Asset Management, les Sociétés de Gestion ont fait le choix d'une enveloppe globale de rémunération variable, appelée « bonus pool ». Le calcul de ce « bonus pool » est fonction du Résultat Brut d'Exploitation (RBE) consolidé du Groupe.

L'enveloppe de ce « bonus pool » est répartie de façon discrétionnaire au sein de chaque métier en fonction des objectifs collectifs fixés. L'enveloppe de « bonus pool » est ensuite répartie au niveau de chacun des collaborateurs en fonction de la réalisation des objectifs fixés.

Attribution Gratuite d'Actions (AGA)

Le bonus individuel peut être complété par une attribution gratuite d'actions.

En effet, à l'initiative du Groupe, il a été mis en place un dispositif annuel d'attribution d'actions gratuites qui est ouvert aux Sociétés de Gestion appartenant au Groupe.

L'attribution annuelle d'actions gratuites est réservée à une population ciblée au sein du Groupe. L'intégralité de la liste des bénéficiaires ainsi que les quantités attribuées sont soumis à l'approbation du président du Comité des rémunérations.

Le gain associé à cette forme de rémunération variable n'est réalisable qu'après une période (acquisition et éventuellement conservation) comprise entre deux ans et quatre ans. Il est aussi conditionné à la présence du collaborateur jusqu'à la fin de la période d'acquisition.

3. PRINCIPES APPLICABLES AU PERSONNEL IDENTIFIE – MODALITES DE DIFFERE ET D'INDEXATION

Le « Personnel Identifié » désigne les membres du personnel des Sociétés de Gestion, y compris les membres de la Direction Générale, les preneurs de risques et les personnes exerçant une fonction de contrôle, ainsi que tout collaborateur qui, au vu de sa rémunération globale se situe dans la même tranche de rémunération que la Direction Générale et les preneurs de risques, et dont les activités professionnelles ont une incidence substantielle sur le profil de risque des Sociétés de Gestion ou les profils de risque des FIA ou OPCVM qu'ils gèrent.

Les Sociétés de Gestion ont mis en place un dispositif propre à la part variable de rémunération des membres du Personnel Identifié :

Part variable attribuée inférieure ou égale à un seuil déterminé par le comité des rémunérations Groupe
Les rémunérations variables ne dépassant pas ce seuil seront intégralement payées en numéraire et/ou en attribution d'AGA du Groupe La Française.

Part variable attribuée supérieure au seuil déterminé par le comité des rémunérations Groupe
Pour toute rémunération variable excédant ce seuil, la première tranche de 50% sera payée en numéraire. La tranche de 50% restante (Tranche Reportée) fera l'objet d'une acquisition progressive, échelonnée sur 3 périodes de 1 an chacune et sera indexée.
Ces conditions sont applicables à partir du 1^{er} euro.

Le facteur d'indexation représente la performance d'un panier de fonds ou de produits d'investissement sur la période d'indexation. 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 ou une référence.

Pour la partie de ces 50% composée d'actions gratuites, les actions gratuites étant en elles-mêmes un véhicule de report, ces titres sont définitivement acquis après une période d'acquisition comprise entre 24 et 30 mois après l'annonce de la rémunération variable.

4. DISPOSITIFS DE MALUS ET DE RESTITUTION

L'acquisition ou le versement de la partie différée de la rémunération variable, hors AGA, est subordonné au respect de conditions qui sont fonction de critères liés aux résultats des Sociétés de Gestion et au respect du cadre de maîtrise des risques et de la conformité de l'activité de l'unité opérationnelle et, le cas échéant, de critères individuels ainsi qu'à une condition de présence. Ces conditions sont fixées annuellement par le Comité des rémunérations et précisées de manière explicite aux collaborateurs considérés lors de l'attribution de cette rémunération.

Certains comportements peuvent donner lieu à l'application de mécanisme de malus ou de restitution.

Dispositif de malus

Peut notamment justifier l'application d'un malus, tout comportement jugé inacceptable par la direction générale des Sociétés de Gestion et/ou pouvant exposer :

- les Sociétés de Gestion à un risque anormal et significatif ;
- un ou plusieurs des fonds gérés (dans le cas des gestionnaires de fonds) à un risque significatif non prévu par la politique de suivi des risques des fonds concernés.

Le malus n'est applicable qu'au Personnel Identifié.

Dispositif de restitution

Dans certaines circonstances particulièrement graves déterminées par le Comité des rémunérations et conformément à la législation et la réglementation applicables, un accord contractuel pourra être conclu entre un collaborateur et chaque 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.

Cette pratique n'est applicable qu'en (i) cas de comportement frauduleux et/ou de violation intentionnelle par le gérant des règles de suivi des risques du ou des FIA/OPCVM concernés (ii) non détectés avant ou au moment de l'attribution de la part variable de rémunération au titre de l'exercice concerné et (iii) ayant occasionné directement des pertes au niveau du ou des FIA/OPCVM concernés qui excèdent les seuils de matérialités fixés. Les différents comportements donnant lieu à l'application d'un mécanisme de restitution font l'objet d'un recensement et d'un suivi par les fonctions de contrôles, avec l'assistance de la direction des ressources humaines.

5. NON-CONTOURNEMENT DE LA POLITIQUE

Les collaborateurs s'engagent 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 leurs conventions de rémunération.