

<b>Type de document :</b> Politique	<b>POLITIQUE DE REMUNERATION</b>	<b>Réf. :</b> <b>POL.05</b>
<b>Auteur :</b> Amalthée Gestion		<b>Version : .04</b> Mars 2017

## Références réglementaires

- Directive 2014/91/UE du 23 juillet 2014, dite « Directive OPCVM V »
- Guidelines on sound remuneration policies under the UCITS Directive and AIFMD - ESMA/2016/411 (31 mars 2016)
- Règlement général de l'AMF
  - Article 313-3
  - Article 317-7
  - Articles 319-10 et 319-11 (politique de rémunération)
- OPCVM 5 - Guide « sociétés de gestion » Juillet 2016

\*\*\*\*\*

## Préambule

Conformément aux dispositions de la Directive 2014/91/UE sur les gestionnaires d'organismes de placement en valeurs mobilières (ci-après désignée « Directive UCITS V »), AMALTHEE GESTION s'engage à établir, mettre en œuvre et maintenir un dispositif normatif lié à la rémunération de ses collaborateurs.

La présente politique a pour objectif de promouvoir une gestion saine et efficace du risque en n'encourageant pas une prise de risque incompatible avec les profils de risques, les prospectus/règlements/statuts ou autres documents constitutifs des fonds gérés.

La politique de rémunération d'AMALTHEE GESTION est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts de la Société de Gestion, du fonds et des clients, et comprend des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts. Elle tient compte, en outre, des exigences organisationnelles et opérationnelles d'AMALTHEE GESTION ainsi que de la nature, la portée et la complexité de ses activités.

Ainsi, elle précise les modalités de détermination et de versement de l'enveloppe globale des rémunérations allouées par l'organe de Direction<sup>1</sup> de la Société de Gestion au titre d'un exercice donné, aux collaborateurs concernés, cette enveloppe globale comprenant la rémunération fixe et la rémunération variable.

La politique de rémunération a été mise en place afin de :

- supporter activement la stratégie et les objectifs de la Société de Gestion ;
- supporter la compétitivité de la Société de Gestion sur le marché dans lequel elle opère ;
- assurer l'attractivité, le développement et la fidélisation du personnel.

La politique de rémunération a vocation à définir les critères utilisés par la Société de Gestion pour l'évaluation des performances des personnes concernées et la détermination des rémunérations fixes et variables.

<sup>1</sup> On entend par « d'organe de direction » : « l'organe investi du pouvoir ultime de décision au sein d'une société de gestion comprenant les fonctions de surveillance et de gestion, ou uniquement la fonction de gestion lorsque ces deux fonctions sont séparées. »

## Article 1 - Identification des collaborateurs

Par souci d'équité et d'homogénéité de traitement, le Président d'AMALTHEE GESTION a décidé d'étendre les principes de la présente politique de rémunération à l'ensemble des collaborateurs de la Société de Gestion.

## Article 2 - Adoption et réexamen de la politique de rémunération

La présente politique est validée par l'organe de Direction d'AMALTHEE GESTION, dans sa fonction de surveillance.

Puis annuellement, la politique est réévaluée et validée par l'organe de Direction d'AMALTHEE GESTION, dans sa fonction de surveillance.

Les principes de la politique de rémunération seront adaptés en fonction de l'évolution réglementaire.

## Article 3 - Contrôle de la mise en œuvre effective de la politique

La politique s'applique donc aux rémunérations suivantes :

- **La part fixe** des rémunérations du collaborateur concerné qui rétribue la capacité du collaborateur à répondre aux critères définis à son poste de manière satisfaisante,
- **La partie variable** de la rémunération du collaborateur concerné, qui vise à reconnaître la performance individuelle, ses contributions et son comportement.

La rémunération est individuelle et négociée lors du contrat de travail par le Président d'AMALTHEE GESTION. Elle pourra être révisée en fonction de l'évolution du collaborateur et de la Société de Gestion, et ce dans les limites fixées par la politique globale de rémunération. Un équilibre approprié est établi entre la part fixe et la part variable de la rémunération globale du collaborateur.

Les dividendes ou les distributions similaires perçus par les actionnaires en tant que propriétaires de parts ou d'actions de la Société de Gestion ne sont pas visés par la présente politique dans la mesure où elles n'ont pas d'effet significatif aboutissant à un contournement de la réglementation relative à la réglementation applicable.

De même, les rémunérations sous forme d'intéressement et participation aux bénéficiaires de la Société de Gestion n'entrent pas dans le champ d'application de cette politique.

## Article 4 - Information des collaborateurs et des porteurs de parts ou actions sur la politique de rémunération

### - Information des collaborateurs

Les collaborateurs d'AMALTHEE GESTION sont informés, au préalable et de façon claire, des critères qualitatifs et quantitatifs qui sont utilisés pour déterminer le montant de leur rémunération ainsi que des étapes et du calendrier prévu pour l'évaluation de leurs performances.

A ce titre, la politique de rémunération est mise à disposition dans le registre des procédures, disponible sur le réseau commun.

### - Information des porteurs de parts ou actions

La politique de rémunération est mise à disposition des porteurs sur le site Internet de la Société de Gestion.

Le DICI des fonds précise que les détails de la politique de rémunération sont disponibles sur le site Internet de la Société de Gestion, ainsi qu'en version papier sur demande de l'investisseur.

Le prospectus des fonds mentionne les détails de la politique de rémunération (et notamment les modalités de calcul de rémunération, les personnes en charge de l'attribution des rémunérations, la composition du comité de rémunération lorsqu'un tel comité existe, etc.), ou bien un résumé de la politique de rémunération et une déclaration indiquant que ces détails sont disponibles sur un site internet, ainsi qu'une référence à ce site internet, et qu'un exemplaire sur papier est mis à disposition gratuitement sur demande.

Le rapport annuel mentionne le montant total des rémunérations (fixes et variables), le montant agrégé des rémunérations ventilé par catégories de salariés et toute modification de la politique de rémunération.

## Article 5 - Principes fondateurs de la politique de rémunération

La Société de Gestion s'assure que sa situation financière ne soit pas affectée de façon préjudiciable par la rémunération variable globale attribuée pour une année donnée et/ou par la rémunération variable payée ou acquise au cours de l'année.

Conformément aux dispositions réglementaires de la Directive UCITS V, AMALTHEE GESTION applique le principe de proportionnalité pour la mise en application pratique de la présente politique de rémunération.

Ces règles sont élaborées de telle sorte que le niveau des rémunérations variables totales attribuées soit en lien avec la richesse créée par AMALTHEE GESTION sur le long terme, et que ces règles permettent également un alignement d'intérêts entre la Société de Gestion et ses clients.

AMALTHEE GESTION s'appuie sur les principes suivants afin de prévenir les risques pour la Société de Gestion et les souscripteurs des fonds gérés :

- le personnel engagé dans des fonctions de contrôle est rémunéré en fonction de la réalisation des objectifs liés à ses fonctions, indépendamment des performances des secteurs d'exploitation qu'il contrôle;
- 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 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;
- les paiements liés à la résiliation anticipée d'un contrat correspondent à des performances réalisées sur la durée et sont conçus de manière à ne pas récompenser l'échec;
- 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 pour contrecarrer l'incidence de l'alignement sur le risque incorporé dans ses conventions de rémunération.

## Article 6 - Principes propres à la part variable de la rémunération

- la rémunération variable n'est payée ou acquise que si elle est compatible avec la situation financière de la Société de Gestion dans son ensemble et si elle est justifiée par les performances de l'unité opérationnelle, de l'OPC et de la personne concernée. La Société de Gestion pourra baisser le montant total des rémunérations variables lorsque des performances financières médiocres ou négatives seront enregistrées.
- la rémunération variable n'est pas versée par le biais d'instruments ou de méthodes qui facilitent le contournement des exigences établies dans la présente directive.

La SGP a opté pour l'application du principe de proportionnalité et ses conséquences sur l'application de ces principes.

## Article 7 - Critères d'attribution de la rémunération variable

La performance individuelle est appréciée dans le cadre d'une procédure d'évaluation où le collaborateur s'auto évalue et est évalué par le Président de la société de gestion.

La détermination du montant revenant à chacun des collaborateurs tient compte de critères qualitatifs, à savoir la pérennité des actions menées par le salarié et leur intérêt à long et moyen terme pour l'entreprise, l'implication personnelle du collaborateur et la réalisation des tâches confiées.

Les performances sont appréciées au regard des performances de la personne et de l'entreprise.

En fonction du poste occupé, des critères quantitatifs seront également mis en place.

L'atteinte des critères qualitatifs et/ou quantitatifs fixés déterminera la rémunération variable versée à chaque

collaborateur

### **Article 8 - Identité des personnes responsables de l'attribution des rémunérations**

AMALTHEE GESTION applique le principe de proportionnalité et n'a pas mis en place de Comité de Rémunération.

Le Président d'AMALTHEE GESTION est responsable de la préparation des décisions en matière de rémunération, notamment celles qui ont des répercussions sur le risque et la gestion des risques de la Société de Gestion et des fonds gérés.

\*\*\*\*\*

Validé le 08/03/2017

Par Olivier Drost, Président d'Amalthée Gestion