

Type de document : Politique	Rémunération des collaborateurs	Réf. : P.GE.15
Auteur : AGAMA Conseil		Version : .02 Janvier 2016

Références Règlementaires :

- **Directive AIFM 2011/61/UE (art. 13 et annexe II)**
- **Orientations de l'ESMA (ESMA/2013/232)**
- **Code monétaire et financier : Article L.533-22-2**
- **RGAMF : Articles 319-10**
- **Position AMF** relative aux politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs
- **Guide AIFM : Remuneration**

Afin qu'elle ne constitue pas une source de risques pour la Société de Gestion, la présente politique a pour objectif de décrire l'organisation et les principes en vigueur au sein de la FINANCIERE DE L'ARC en matière de rémunération de ses collaborateurs.

Au titre de sa mission de gouvernance de l'entreprise, la Direction Générale de la FINANCIERE DE L'ARC est notamment en charge de la gestion des ressources humaines (recrutements, évolution des carrières des collaborateurs salariés, intéressement, etc.), avec comme objectif principal de pérenniser une équipe de gestion de qualité tout en n'encourageant pas la prise de risque et ce, dans le respect de la politique générale définie par la Direction.

La présente politique précise les règles de calcul et les modalités de versement de l'enveloppe globale des rémunérations allouées par la Direction Générale au titre d'un exercice donné aux collaborateurs concernés. Cette enveloppe globale des rémunérations comprenant la rémunération fixe et la rémunération variable des collaborateurs.

CHAMP D'APPLICATION**a. Les personnes concernées**

L'ensemble des dispositions mises en exergue dans la suite de la présente politique s'applique aux « preneurs de risque » : ces derniers sont identifiés au regard des fonctions exercées mais également de leur niveau de rémunération globale, en particulier si cette dernière se situe dans la même tranche de rémunération que celle des preneurs de risque et si leur activité professionnelle peut avoir une incidence significative sur les prises de risques de la Société de Gestion ou des FIA gérés.

Au sein de la FINANCIERE DE L'ARC, les « preneurs de risque » correspondent aux collaborateurs identifiés ci-dessous au regard des fonctions exercées:

- les membres de la Direction ;
- le gérant des FIA et OPC
- Le contrôleur des risques

Financière de l'Arc

Société de gestion de portefeuille agréée par l'AMF N° GP-11000027 en date du 01/08/2011
S.A.S. au capital de 600 000 € RCS Aix en Provence B 533 727 079
Siège Social : 260, rue Guillaume du Metz, 13546 Aix en Provence

b. Les rémunérations concernées

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 aux bénéfices de la société de gestion n'entre pas dans le champ d'application de cette politique.

Enfin, au regard du caractère dédié du FIA géré, la FINANCIERE DE L'ARC n'a pas mis en place de système de rémunération sous forme de parts du FIA (application du principe de proportionnalité).

La politique d'applique donc aux rémunérations numériques suivantes :

- **La part fixe** des rémunérations des collaborateurs salariés concernés.
- **La partie variable** de la rémunération des collaborateurs salariés concernés.

PRINCIPES

a. Sur le plan quantitatif

Ces règles sont élaborées de telle sorte que le niveau des rémunérations variables totales attribuées soit en lien avec la richesse créée par la FINANCIERE DE L'ARC sur le long terme, et que ces règles permettent également un alignement d'intérêt entre la FINANCIERE DE L'ARC et les porteurs du FIA géré.

Principe n° 1 : La partie fixe de la rémunération représente la proportion majoritaire de la rémunération globale versées décorrélée de la performance des FIA gérés. Elle est suffisamment importante pour rémunérer chaque collaborateur au regard des obligations liées à la définition de leur poste, au niveau de compétence requis, à la responsabilité exercée et à l'expérience acquise. Par ailleurs, le niveau des rémunérations fixes est en ligne avec les pratiques de marché en vigueur dans le secteur d'activité de gestion d'actifs en France. **La rémunération fixe représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale et n'incite pas à une prise de risque excessive des collaborateurs.**

Principe n°2 : La partie variable de la rémunération est, quant à elle, indexé sur le résultat de la Société de Gestion.

Principe n°3 : La pratique de bonus garanti est interdite de façon à rendre possible des ajustements négatifs éventuels en cas de mauvaise performance collective. Le cas échéant, si la FINANCIERE DE L'ARC envisageait l'attribution d'un bonus garanti, cette rémunération variable spécifique ne concernerait que les nouveaux arrivants et serait limitée dans le temps (un an maximum).

Principe n° 4 : La partie variable de la rémunération est différée dès lors qu'elle sera supérieure à 30% de la rémunération fixe ou à 100 000€. Dans ce cas, 40% de la rémunération variable sera versée de façon échelonnée.

L'année où une contre-performance est constatée, il est prévu que la part de rémunération différée susceptible d'être versée aux salariés concernés soit substantiellement réduite ou ne soit pas versée.

Principe n°5 : Il est interdit aux collaborateurs concernés de recourir à des stratégies individuelles de couverture ou d'assurance en matière de rémunération ou de responsabilité qui limiteraient la portée des dispositions d'alignement sur les risques contenues dans leur dispositif de rémunération.

b. Sur le plan qualitatif

Principe n°6 : Une évaluation annuelle de tous les collaborateurs de la FINANCIERE DE L'ARC est réalisée par le responsable hiérarchique direct.

Principe n°7 : La Direction de la Société de Gestion est indépendante dans l'attribution de bonus aux collaborateurs.

Enfin, en cas de délégation de gestion financière octroyée à une Société de Gestion tierce, FINANCIERE DE L'ARC veillera à ce que tout délégataire dispose des conditions équivalentes en matière de rémunération de ses collaborateurs. Il n'est pas envisagé de faire appel à un délégataire pour la gestion financière des portefeuilles. Le cas échéant, FINANCIERE DE L'ARC sollicitera l'AMF à cet égard.

APPLICATION, MISE A JOUR ET CONTROLE

La FINANCIERE DE L'ARC n'a pas mis en place de Comité spécifique de rémunération en charge de veiller à l'application de la politique de rémunération et d'en revoir périodiquement les principes généraux (principe de proportionnalité).

Cette surveillance est effectuée périodiquement par la Direction à l'occasion du Comité de Direction, ad minima annuellement ou en tant que de besoin.

Le contrôle interne s'assure annuellement que les règles mises en place au sein de FINANCIERE DE L'ARC et exposées dans la procédure, sont respectées.

* * * * *

Validée par :

Amandine GERARD



Grégory TEYSSIER

