



FINANCIÈRE
DE L'ARC

POLITIQUE



RÉMUNÉRATION DES
COLLABORATEURS

Responsabilité	
Responsable de la procédure	Amandine GÉRARD
Service	Direction générale
Correspondant-relais	Pierre-Emmanuel CHEVALLIER-CHANTEPIE

Objectif de la politique
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.

Suivi des mises à jour de la politique			
Version	Date	Auteur des modifications	Nature des modifications
3	Août 2018	PE Chevallier-Chantepie	Mise à jour post directives AIFM, OPCVM 5 et évolutions 2018
4	Février 2020	PE Chevallier-Chantepie	Suppression du plafond de 100 K€, introduction du seuil d'étalement (200 K€) et des modalités de report, malus...
5	Mars 2022	PE Chevallier-Chantepie	Insertion d'une mention SFDR (Sustainable Finance Disclosure Regulation)

CADRE RÉGLEMENTAIRE

Textes

- **Directive AIFM** : art. 13 et annexe II ;
- **Directive OPCVM V** : art. 1^{er} points 2), 13) et 14 ;
- **Code monétaire et financier** : article L.533-22-2 ;
- **Règlement général de l'AMF** : 321-125.

ESMA

- Orientations – Politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs – ESMA/2013/232 ;
- Questions and Answers – Application of the AIFMD ;
- Questions and Answers – Application of the UCITS Directive ;
- Guidelines on sound remuneration policies under the UCITS Directive and AIFMD.

AMF

- Position AMF 2016-14 : Bonnes politiques de rémunération au titre de la directive sur les organismes de placement collectif en valeurs mobilières ;
- Position AMF relative aux politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de FIA (2013-11) ;

TABLE DES MATIÈRES

Propos liminaires	4
I. Champ d'application.....	4
A. Les personnes concernées.....	4
B. Les rémunérations concernées	4
II. Principes & définitions.....	5
A. Sur le plan quantitatif	6
B. Sur le plan qualitatif.....	7
III. Application, mise à jour et contrôle	8
A. Application sur le plan quantitatif	8
B. Application sur le plan qualitatif	9
C. Conditions et modalités de versement.....	10
D. Contrôle du respect de cette politique.....	10

Propos liminaires

La politique de rémunération mise en œuvre au sein de la FINANCIERE DE L'ARC repose sur les dispositions de la directive AIFM et intègre les spécificités de la directive OPCVM V en matière de rémunération (révision au minimum annuelle). Ces deux directives mettent l'accent sur le respect d'une gestion saine des risques et sur un contrôle des comportements du personnel en matière de risques.

Au titre de sa mission de gouvernance de l'entreprise, le comité de direction de la FINANCIERE DE L'ARC a notamment la 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 risques excessive ou déraisonnée et ce, dans le respect de la politique générale qu'il définit par ailleurs.

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

I. CHAMP D'APPLICATION

Le dispositif mis en place par la FINANCIERE DE L'ARC s'applique à l'ensemble des **collaborateurs de la FINANCIERE DE L'ARC**. La SGP s'assurera que ses agents liés mettent bien en place une politique de rémunération couvrant tant leur activité de courtage en produits d'assurance que celle d'agent lié, politique devant respecter les réglementations MIF 2 et DDA.

A. Les personnes concernées

Les « preneurs de risque » 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 OPC gérés.

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

- Les membres de la direction ;
- Les gérants des FIA et OPCVM ;
- Le directeur du développement ;
- Les fonctions de contrôle (contrôleur des risques et RCCI).

Néanmoins, comme le recommande fortement la réglementation, le dispositif mis en place concerne l'ensemble du personnel de la société de gestion.

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.

De même, les rémunérations sous forme d'intéressement aux bénéfices de la société de gestion n'entrent pas dans le champ d'application de cette politique.

La politique s'applique donc aux rémunérations numéraires suivantes :

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

C. La fonction de surveillance

La fonction de surveillance, telle que définie par la réglementation, est assurée par le comité de direction de la FINANCIERE DE L'ARC. Il est composé du président de la société et de son directeur général.

Le comité de direction est responsable de l'approbation et du respect de la présente politique de rémunération, ainsi que de la supervision de sa mise en œuvre.

Toute dérogation ou modification significative de la politique de rémunération devra être approuvée par le comité de direction. Il aura également à cœur d'examiner et superviser soigneusement ses effets.

Le comité de direction garantira que la présente politique de rémunération est conforme à la réglementation applicable et est compatible avec une gestion des risques rigoureuse et efficace et la favorise.

Le comité de direction contrôle, au moins une fois par an, le respect de l'application de la politique de rémunération. Les conclusions de son contrôle sont intégrées dans le rapport annuel des OPC.

II. ADOPTION ET REEXAMEN DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION

La présente politique est validée par le comité de direction en sa qualité d'organe de surveillance de FINANCIERE DE L'ARC puis est annuellement réévaluée. Les principes de la politique de rémunération seront adaptés en fonction de l'évolution réglementaire.

Le comité de direction, dans l'exercice de sa fonction de surveillance, adopte la politique de rémunération, réexamine au moins une fois par an les principes généraux de la politique de rémunération. Il doit également approuver toute dérogation ou modification significative apportée ultérieurement à la présente politique de rémunération et examiner et superviser soigneusement ses effets.

III. INFORMATIONS EXTERNES ET INTERNES

A. Information des collaborateurs

Les collaborateurs de FINANCIERE DE L'ARC 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.

Cette information peut être communiquée lors des évaluations annuelles, lors de la détermination des objectifs annuelles ou à tout moment en cours d'exercice. La communication de ces critères d'évaluation sont communiqués oralement et par courriel afin d'assurer leur traçabilité.

B. Information des porteurs et clients

Site Internet : FINANCIERE DE L'ARC diffuse sa politique de rémunération sur le site Internet.

Rapport annuel des OPCVM et FIA : le rapport annuel mentionne le montant total des rémunérations (fixes et variables) et toute modification de la politique de rémunération. Appliquant le principe de proportionnalité, la Financière de l'Arc ne donne pas le montant agrégé des rémunérations ventilé par catégorie de salariés.

IV. PRINCIPES & DEFINITIONS

A. Application du principe de proportionnalité

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

Conformément aux dispositions réglementaires, la FINANCIERE DE L'ARC applique le principe de proportionnalité pour la mise en application pratique de la présente politique de rémunération.

Au regard de la taille de l'organisation, de la nature et de la complexité de ses activités, la FINANCIERE DE L'ARC n'appliquera pas les principes de paiement en instruments, de conservation des instruments, de report et de malus pour les rémunérations variables annuelles inférieures à 200 000 € bruts.

B. Les principes fondateurs de la politique de rémunération

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

Critères quantitatifs Principalement les données chiffrées ou financières utilisées pour déterminer la rémunération d'une personne concernée (par exemple, la valeur des instruments qu'elle a vendus, le volume des ventes qu'elle a réalisées, des objectifs de vente ou d'apport de nouveaux clients, etc.).

Critères qualitatifs Principalement les critères autres que les critères quantitatifs. Il peut aussi s'agir de données chiffrées ou financières utilisées pour évaluer la qualité des performances de la personne concernée et/ou la qualité du service offert à la clientèle comme le rendement des investissements des clients, un très faible nombre de réclamations sur une période longue, etc.

C. 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 des OPC gérés.

Principe n° 1

La partie fixe de la rémunération représente la proportion majoritaire de la rémunération globale versées décorrélée de la performance des OPC 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, indexée sur le résultat de la FINANCIERE DE L'ARC. Elle vient compléter, de manière équilibrée, la part fixe en considération des performances du collaborateur sur la base de critères tant quantitatifs que qualitatifs. Elle peut être nulle.

Pour les gérants financiers, la rémunération variable pourra avoir une autre source, les frais de gestion variables – FGV – (ou commissions de (sur)performance). 25 % des FGV perçus par la SGP alimenteront leur enveloppe de primes.

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 pour partie dès lors qu'elle est supérieure à 200 000 €.

Dans ce cas, 60 % sont versés immédiatement et 40 % de façon échelonnée, sur les trois années qui suivent, à parts égales en N+1, N+2 et N+3. Si elle dépasse 300 000 €, 60 % seront reportés et 40 % seront versés immédiatement.

- 50 % sera versée en numéraire et 50 % en liquidités qui devront être immédiatement investis par le collaborateur concerné en instruments financiers, i.e. en parts ou actions de l'OPC (qu'il gère¹) ayant produit les FGV. Il enverra au RCCI un relevé de compte-titres pour justifier l'investissement, de même sur demande de ce dernier jusqu'à la fin de la période de rétention.
- 50 % de chaque versement (les 60 % versées en année N et les 40 % répartis sur les trois années suivantes N+1, N+2 et N+3) seront effectués en numéraire et 50 % en liquidités qui devront être immédiatement placés par le collaborateur concerné en instruments financiers, i.e. en parts de l'OPC géré par ce dernier ayant produit les FGV.
- La période de rétention des instruments financiers (50 % de chaque versement) sera dans tous les cas de 12 mois à partir des versements de la rémunération variable reportée.

Un ajustement au risque a posteriori permet une prise en compte du risque explicite par lequel la FINANCIERE DE L'ARC ajuste la rémunération du membre du personnel, au moyen de critères de malus.

Ce dernier s'applique à la fois à la part en numéraire et à celle en instruments de la rémunération reportée non encore versée au collaborateur.

Ces critères sont les suivants :

- La preuve du comportement frauduleux ou d'une erreur grave du membre du personnel (par exemple violation du code de déontologie, le cas échéant, et d'autres règles internes, en particulier concernant les risques) ;
- Le fait que l'OPC ayant généré des FGV et/ou la FINANCIERE DE L'ARC subissent une baisse significative de leurs performances financières (les indicateurs appropriés seront ceux utilisés du pilier quantitatif et le résultat courant avant impôts – RCAI) ;
- Le fait que l'OPC ayant généré des FGV et/ou la FINANCIERE DE L'ARC fassent l'objet d'une insuffisance grave de gestion du risque ;
- Une évolution importante de la situation financière globale de la société de gestion ;
- La démission/révocation du collaborateur.

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.

D. 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 FINANCIERE DE L'ARC est indépendante dans l'attribution de bonus aux collaborateurs.

Principe n°8

Conformément à l'article 5 du règlement SFDR, la politique de rémunération de la Financière de l'Arc intègre la prise en compte des risques de durabilité liés à la politique d'exclusion de la société et aux stratégies d'investissement des OPCVM.

Depuis l'entrée en vigueur de la politique d'exclusion, en janvier 2021, les évaluations et objectifs individuels incluent des éléments quantitatifs et qualitatifs en lien avec les caractéristiques environnementales et/ou sociales des

¹ Pour le directeur du développement, il s'agira de l'ensemble des OPC gérés par la FINANCIERE DE L'ARC.

investissements et le risque en matière de durabilité des portefeuilles gérés (émetteurs à exclure et ceux exclus, gestion des controverses).

Les objectifs quantitatifs ou qualitatifs sont précisés pour chaque collaborateur selon sa fonction et ses responsabilités. Le niveau d'exigence de ces objectifs varie selon la fonction exercée et selon le degré de prise en compte des critères extra-financiers des OPCVM gérés, en particulier pour les gérants.

Ces objectifs sont évalués à la fois collectivement et individuellement lors des évaluations de fin d'année et entrent en jeu dans la détermination de la rémunération variable annuelle des collaborateurs.

Enfin, en cas de délégation de gestion financière octroyée à une Société de Gestion tierce, la 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, la FINANCIERE DE L'ARC sollicitera l'AMF à cet égard.

V. APPLICATION, MISE À JOUR ET CONTRÔLE

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, au minimum annuellement et en tant que de besoin.

Le dispositif repose sur trois piliers :

- Un pilier quantitatif (basé par exemple pour les gérants sur les performances des OPC gérés et la production en fonction des tâches de chacun pour les collaborateurs autres que les gérants) ;
- Deux piliers qualitatifs :
 - o Le premier s'intéressant au risque opérationnel (rigueur, respect des processus de gestion ou d'analyse mis en place, participation à la comitologie) et au risque d'absence de cohésion au sein de la FINANCIERE DE L'ARC (participation au collectif de l'entreprise / la vie collaborative, civisme). L'esprit d'initiative (à travers par exemple la mise en place de nouveaux outils) participe à la prévention de ces deux risques ;
 - o Le second s'attachant au risque réglementaire (respect du code de déontologie, de la réglementation, des politiques et procédures en vigueur à la FINANCIERE DE L'ARC, de l'éthique normalement attendue d'un collaborateur...).

A. Application sur le plan quantitatif

Méthode pour les gérants

- On procède au classement de chaque fonds dans son groupe témoin, selon la même approche que la veille concurrentielle. Ce groupe témoin sera établi conjointement par la direction, les gérants, le responsable de la Sélection OPC. Les groupes témoins identifiés seront plus resserrés et plus précis que l'univers Morningstar. Ils feront l'objet d'une mise à jour au moins annuelle ;
- Horizon : durée de placement recommandée du fonds (ou moins si le début de la gestion par le collaborateur est inférieure à cette durée de placement) ;
- Mesure : ratio de Sharpe ou performances, volatilité historique, M2 ou bien ratio d'information, selon les classes d'actifs.

Méthode pour les commerciaux

- Collecte ;
- Évolution du chiffre d'affaires ;
- Taux de pénétration ;
- Réussites de campagne ;
- Nouveaux clients ou partenaires...

Pour autant que ces critères ne provoquent pas de conflits d'intérêts (pas de fixation d'objectif minimum par produit ou catégorie de produit conditionnant le versement ou de rémunération supplémentaire sur les nouveaux produits ou à plus forte marge).

Ainsi, en plus de la collecte est pris en compte le retour réel sur investissement pour les clients, appréciées sur une période de temps appropriée.

Méthode pour les collaborateurs autres que les gérants et les commerciaux

- Ils seront déterminés au cas par cas : réalisation des plans de contrôles du contrôleur des risques et du RCCI, réalisation des reportings réglementaires et plus généralement mise en œuvre de la réglementation.

B. Application sur le plan qualitatif

Pour les preneurs de risques, il faut aussi prendre en compte des critères qualitatifs :

- La réalisation d'objectifs (par exemple, ceux fixés par le responsable hiérarchique dans l'évaluation annuelle du collaborateur) ;
- L'observation de la politique de gestion des risques et plus généralement de l'ensemble des politiques de la Financière de l'Arc ;
- La conformité avec les règlements internes ou externes, les procédures... ;
- Le suivi des processus de gestion ;
- Le nombre de réclamations durant l'année ;
- La participation / conduite de projets ;
- La réactivité et la fiabilité ;
- La contribution aux travaux transversaux de la FINANCIERE DE L'ARC ;
- La contribution des preneurs de risques aux risques opérationnels.

En ce qui concerne la contribution des preneurs de risques aux risques opérationnels supportés par les OPC et la société de gestion, on retiendra notamment les critères suivants :

- **Risques réglementaires :**
 - o Nouveaux types d'opérations : toute opération d'un nouveau type ou sur un nouveau marché sans vérification préalable ;
 - o Dépassements de ratios dits « actifs » (i.e. provoqués par un acte du gérant) ;
 - o Délai excessif de réponse aux alertes et/ou de régularisation des dépassements de ratios dits « passifs » ;
 - o ...
- **Risques opérationnels :**
 - o Ouvertures de comptes-titres ou espèces sans accord opérationnel ;
 - o Saisie tardive : toute transaction saisie après la date d'opération (sauf US ou primaire), non- respect des cut-off OPC ;
 - o O.S.T : toute position vendue, alors que celle-ci est bloquée pour cause de participation à une O.S.T ;
 - o Toute opération effectuée qui entraîne un découvert titre en date de règlement (position « short ») ;
 - o ...
- **Risques fiscaux :**
 - o Incident fiscal généré par une méconnaissance de la réglementation ou bien de la fiscalité locale ;
 - o ...

Cette information devra comporter une analyse détaillée pour chaque gérant ou fonds à fréquence au moins annuelle.

Pour les fonctions de contrôle, des critères spécifiques seront notamment utilisés :

- La qualité des contrôles devant permettre le respect de la réglementation et/ou des limites de risque ;
- La qualité des conseils prodigués en interne.

Pour les dirigeants, des spécificités existent également.

Les critères d'attribution de bonus pour les dirigeants (présentés ci-dessous) s'apprécient sur la durée, il s'agit à la fois des performances de l'année passée et de leur tendance d'évolution à moyen terme, notamment pour ce qui relève de la satisfaction des clients, de la performance des produits et de l'amélioration des services fournis à la clientèle.

Les critères retenus se rapportent à la performance globale de l'entreprise :

- Évolution du bénéfice d'exploitation ;
- Réalisation d'objectifs stratégiques :
 - o Croissance des actifs ;
 - o Amélioration du mix produit ;
 - o Diversification des produits ;
 - o Diversifications géographique...
- Image, notoriété...

C. Conditions et modalités de versement

Les poids des piliers seront les suivants : **50 % pour le premier et 25 % chacun pour les deuxième et troisième piliers.** Ainsi, une note sur 100 sera attribuée avec comme répartition les poids précédemment indiqués.

Trois possibilités :

- Si le collaborateur obtient une note ≥ 75 , il recevra 20 % de son salaire fixe annuel en rémunération variable avec un plafond de 40 % et plus si des frais de gestion variables ont été perçus par la FINANCIERE DE L'ARC (25 % sont reversés au collaborateur) ;
- Entre 50 et 75, c'est à la discrétion des dirigeants ;
- < 50 , remise en question et entretien pour décider des évolutions à mettre en place pour remédier à cette situation. Une période probatoire (durée à déterminer) pourra être décidée.

La rémunération variable est conditionnée à un résultat courant avant impôts (RCAI) de la société de gestion d'au moins **400 K€**. Ceci permet de s'assurer qu'elle est compatible avec la situation financière de la société de gestion dans son ensemble.

D. Contrôle du respect de cette politique

La direction assure un contrôle du respect de cette politique de rémunération lors du recrutement de tout collaborateur concerné, ainsi qu'à l'occasion de la révision annuelle de la politique de rémunération et lors de la détermination du montant global de la rémunération variable. Le résultat de cette révision annuelle et du contrôle du respect de la politique doit être portée à l'attention des investisseurs des OPC dans le rapport annuel de gestion.

Ces contrôles sont formalisés par :

- La définition de contrats de travail-type ou de clauses de rémunération variable conformes à ces exigences réglementaires ;
- Un tableau récapitulatif sur les rémunérations des collaborateurs de la FINANCIERE DE L'ARC et des collaborateurs des agents-liés concernés mis à jour au minimum annuellement.

Un contrôle de second niveau est assuré par le RCCI, qui s'assure notamment :

- De la mise à jour de la liste des preneurs de risque ;
- De la correcte mise en œuvre opérationnelle de ces modalités ;
- De l'existence et de la mise à jour de la politique.

Le RCCI contrôlera l'identification des salariés qui, en raison de la rémunération variable prévue, doivent subir les règles d'étalement et de paiement en instruments financiers.

Validée par :

Grégory TEYSSIER

Directeur général



Amandine GÉRARD

Présidente

