

ALTERNATIVE PATRIMONIALE

POLITIQUE DE REMUNERATIONS

| | | |
|---|---|----------------------------|
| Dernière mise à jour : 18/07/2022 | Procédure Politique de rémunérations | Référence : PG25 |
|---|---|----------------------------|

Sources réglementaires

Cette procédure a pour but de décrire les pratiques de rémunération mises en place au sein de la société de gestion Alternative Patrimoniale, s'appliquant à l'ensemble du personnel (direction générale, gestionnaires, contrôleurs...).

La politique de rémunération mise en place respecte les principes généraux énoncés à l'Article 13 et annexe II de la Directive AIFM et dans la directive UCITS V, reproduit ci-dessous :

Article 13

Rémunération

1. Les États membres exigent que les gestionnaires aient des politiques et des pratiques de rémunération pour les catégories de personnel, y compris la direction générale, les preneurs de risques, les personnes exerçant une fonction de contrôle et tout employé 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 les profils de risque des gestionnaires ou des FIA qu'ils gèrent, qui soient compatibles avec une gestion saine et efficace des risques et la favorisent et n'encouragent pas une prise de risque incompatible avec les profils de risque, le règlement ou les documents constitutifs des FIA qu'ils gèrent.

Les gestionnaires déterminent les politiques et pratiques de rémunération conformément à l'annexe II.

2. L'AEMF veille à l'existence d'orientations en matière de bonnes politiques de rémunération qui respectent l'annexe II. Les orientations tiennent compte des principes relatifs à des politiques de rémunération saines énoncés dans la recommandation 2009/384/CE, ainsi que de la taille des gestionnaires et de celle des FIA qu'ils gèrent, de leur organisation interne et de la nature, de la portée et de la complexité de leurs activités. L'AEMF coopère étroitement avec l'Autorité européenne de surveillance (Autorité bancaire européenne) (ABE).

La politique de rémunérations tient également compte des dispositions de l'Article 5 du Règlement SFDR (UE) 2019/2088, reproduit ci-dessous :

Article 5

Transparence des politiques de rémunération en ce qui concerne l'intégration des risques en matière de durabilité

1. Les acteurs des marchés financiers et les conseillers financiers incluent dans leurs politiques de rémunération des informations sur la manière dont ces politiques sont adaptées à l'intégration des risques en matière de durabilité et publient ces informations sur leur site internet.
2. Les informations visées au paragraphe 1 sont incluses dans les politiques de rémunération que les acteurs des marchés financiers et les conseillers financiers sont tenus d'établir et de tenir à jour conformément à la législation sectorielle, en particulier les directives 2009/65/CE, 2009/138/CE, 2011/61/UE, 2013/36/UE, 2014/65/UE, (UE) 2016/97 et (UE) 2016/2341.

Autres sources réglementaires :

- Code Monétaire et Financier : Art L533-22-2
- Règlement Général AMF : Article 319-10

Fait générateur

- Arrivée d'un nouveau collaborateur ou départ d'un collaborateur.
- Distribution d'une rémunération variable.

Intervenants

- RCCI
- Comité des rémunérations

Principes généraux et pratiques de rémunérations

- Alternative Patrimoniale adopte une politique de rémunération cohérente avec sa situation économique, sa taille et conforme aux exigences réglementaires.
- La rémunération fixe est définie par la Direction lors de l'embauche d'un collaborateur, en lien avec son niveau de séniorité, d'expertise et d'expérience professionnelle dans l'activité.
- La partie variable de la rémunération des collaborateurs vient compléter, le cas échéant et de manière équilibrée, la partie fixe. La partie variable des rémunérations ne doit pas remettre en cause la gestion saine et prudente d'Alternative Patrimoniale. Elle n'encourage pas une prise de risque excessive.
- Aucun membre du personnel d'Alternative Patrimoniale (direction générale, gestionnaires, contrôleurs...) ne bénéficie de rémunération variable contractualisée.

- La société de gestion entend intéresser les gérants de la société de gestion à la performance économique de la société et aux performances de gestion de sa gamme de produits et non d'un OPCVM, d'un FIA ou d'un profil de mandat particulier. En cas d'existence d'une rémunération variable, celle-ci est conditionnée aux performances économiques de la société et aux performances financières de l'ensemble des produits gérés par la société.
- Le personnel engagé dans des fonctions de contrôle est rémunéré de façon variable en fonction de la qualité du travail réalisé et de la santé économique de la société de gestion.
- Pour l'ensemble des collaborateurs, la rémunération variable tient également compte d'éléments qualitatifs, tels que l'engagement personnel du collaborateur, le respect des règles de déontologie et des procédures internes en place au sein de la société.
- Dans l'hypothèse de versement d'une rémunération variable discrétionnaire aux salariés de la société de gestion, cette partie variable est :
 - proposée par le Président et validée par le Comité de rémunération dans la limite de 100 000 € maximum ;
 - mise en paiement inconditionnelle si la rémunération variable n'excède pas le salaire fixe annuel ;
 - mise en paiement partielle avec paiement échelonné sur trois exercices comptables pour la partie variable qui excède le salaire fixe, sous réserve de la situation financière d'Alternative Patrimoniale.
- L'article 5 du règlement SFDR exige que la politique de rémunération fournisse des informations sur la manière dont cette politique est adaptée et est compatible avec l'intégration des risques en matière de durabilité.

A ce jour, Alternative Patrimoniale ne prend pas en compte de manière systématique et simultanée les critères environnementaux, sociaux et de gouvernance dans le cadre de sa politique d'investissement. Les critères de choix qui rentrent en jeu dans la sélection des investissements pour la gestion privée ou la gestion des OPC ne sont donc pas, par volonté stratégique, systématiquement conduits par ces principes.

C'est pourquoi, s'agissant de la détermination de la composante variable de la rémunération de ses collaborateurs, Alternative Patrimoniale a décidé de ne pas introduire de critères de bonus ou malus pour la prise en compte des risques de durabilité dans les processus de décision d'investissement.

Toutefois, Alternative Patrimoniale se réserve la possibilité de modifier sa décision et d'opter ultérieurement pour la prise en compte des risques de durabilité.
- La rémunération du personnel peut également être complétée sous forme de participation et d'intéressement, dans le cadre d'un Plan Epargne Entreprise et d'un PERCO.

- Il se pourrait qu'à l'occasion du départ d'un collaborateur (rupture conventionnelle, licenciement...), ce dernier perçoive des indemnités dans les conditions fixées par le code du travail et la convention collective applicable au sein de la société de gestion.
- La politique de rémunérations fait l'objet d'un examen par le comité de rémunération au moins une fois par an. Ce comité est composé des associés dirigeants.

Mise à jour de cette procédure

| | Objet | Pourquoi | Qui |
|------------|----------------------|---|-----|
| 19/08/2013 | Création du document | | |
| 24/02/2017 | Mise à jour | | |
| 25/06/2019 | Mise à jour | | |
| 18/07/2022 | Mise à jour | Revue d'ensemble et prise en compte de l'Art 5 du Règlement SFDR (UE) 2019/2088 | ECH |