

# **ALTERNATIVE PATRIMONIALE**

## **POLITIQUE DE REMUNERATIONS**

Date :  
19/08/2013

## Procédure PG25 Politique de rémunération

Référence :

### Principes généraux

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

La politique de rémunération mises en place respecte les principes généraux énoncés à l'Article 13 et annexe II de la Directive AIFM et dans la directive UCITS V.

#### 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).

## Fait générateur

- Entrée et sortie (démission, retraite) d'un collaborateur.
- Distribution d'une rémunération variable.

## Intervenants

- RCCI
- Comité des rémunérations

## Pratiques de rémunérations

- La société de gestion AP est une société de gestion entrepreneuriale de création récente. Pour assurer sa pérennité, la société de gestion adopte une politique de rémunération cohérente avec sa situation économique, sa taille et conforme aux exigences réglementaires.
- Aucun membre du personnel d'AP (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.
- 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 inconditionnel si la rémunération variable n'excède pas le salaire fixe annuel ;
  - Mise en paiement partiel avec paiement échelonné sur trois exercices comptables pour la partie variable qui excède le salaire fixe sous réserve de la situation financière d'AP;
- La politique de rémunération fait l'objet d'un examen annuel par le Comité de rémunération.

## Mise à jour de cette procédure

	Objet
19/08/2013	Création du document
24/02/2017	Mise à jour
25/06/2019	Mise à jour