



POL6 - POLITIQUE DE REMUNERATION DES COLLABORATEURS

Date de création : Novembre 2015

Rédacteur : Direction Générale

REFERENCES REGLEMENTAIRES

- **Dispositions communes sur les politiques de rémunération au sein des sociétés de gestion, établies par l'AFG, l'AFIC et l'ASPIM**
- **Règlement Général de l'AMF** : article 319-10
- **Best practice** (dans la mesure où ACER FINANCE n'est pas soumise à la Directive AIFM) :
 - **Directive AIFM 2011/61/UE** : article 13 et annexe II
 - **Orientations de l'ESMA (ESMA/2013/232)**
 - **Code Monétaire et Financier** : article L.533-22-2
 - **Position AMF n°2013-11** : *Politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs*
 - **Guide AIFM : Rémunération**

CHAMP D'APPLICATION ET OBJECTIFS 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 d'ACER FINANCE en matière de rémunération de ses collaborateurs.**

En particulier, au titre de sa mission de gouvernance de l'entreprise, la Direction Générale d'ACER FINANCE est notamment en charge de la gestion des ressources humaines (recrutements, évolution des carrières des collaborateurs salariés, etc.) avec, comme objectif principal, de pérenniser une équipe de qualité tout en n'encourageant pas la prise de risque.

Ainsi, la présente politique précise les modalités de détermination et 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 comprenant la rémunération fixe et la rémunération variable (contractuelle ou bonus exceptionnel).

DISPOSITIF EN VIGUEUR

1. Identification des personnes concernées

L'ensemble des dispositions mises en exergue 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 portefeuilles gérés.

Au sein d'ACER FINANCE, les « preneurs de risque » correspondent aux collaborateurs identifiés ci-dessous au regard des fonctions exercées :

- les membres de la Direction Générale,
- les gérants des OPCVM et des mandats gérés par la société de gestion.

Toutefois, par souci d'équité et d'homogénéité de traitement, **la Direction Générale a décidé d'étendre les principes de la présente politique de rémunération à l'ensemble des collaborateurs de la société de gestion**, y compris les fonctions supports (middle office, support technique et informatique).

En revanche, cette politique ne concerne pas les agents liés d'ACER FINANCE (dont les modalités de rémunération sont définies dans une convention spécifique).

2. Identification des 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.

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

Cette politique s'applique aux rémunérations numéraires suivantes, actuellement en vigueur au sein d'ACER FINANCE :

- **la part fixe des rémunérations des collaborateurs**, définie au sein du contrat de travail signé entre ACER FINANCE et le collaborateur,
- **la part variable de la rémunération des collaborateurs**, définie au sein du contrat de travail de certains collaborateurs, s'appuyant sur des objectifs à atteindre en termes de chiffre d'affaires généré dans le cadre de la gestion de portefeuille ou du développement de la clientèle,
- **le bonus**, rémunération exceptionnelle versée à la discrétion de la Direction Générale, visant à gratifier l'implication des collaborateurs dans la vie de la société, la prise en charge de projets divers... En pratique, le versement de cette prime discrétionnaire intervient au

cours du dernier mois de l'année voire, de façon ponctuelle, en cours d'année pour valoriser les efforts fournis par le collaborateur concerné.

S'agissant des rémunérations variables consenties au titre de l'exercice N, elles sont généralement versées au cours du premier trimestre de l'année N+1, en complément de la rémunération fixe, sur la base des évaluations réalisées en N.

3. Dispositif en vigueur et définition des principes en vigueur

A. Processus d'évaluation annuelle des collaborateurs

Un processus d'évaluation annuelle de tous les collaborateurs d'ACER FINANCE est réalisé par le responsable hiérarchique direct, et, en finalité, par la Direction Générale : il permet d'évaluer les résultats en matière de performances individuelle et collective, au regard de l'atteinte des objectifs fixés en début d'année.

Pour cela, la Direction Générale d'ACER FINANCE dispose d'un tableau détaillé permettant notamment le suivi des évolutions salariales de chacun des collaborateurs.

Ce processus d'évaluation annuelle s'appuie sur des critères de notation qualitatifs et quantitatifs, permettant d'apprécier l'atteinte d'objectif par le collaborateur. Il s'agit de critères externes (développement, promotion de l'entreprise, communication sur ACER FINANCE à travers les interventions télévisées, les réunions ad hoc format Club Durkeim...) et internes (implication, suivi et respect des procédures, responsabilisation, autonomie...).

Chaque année, des entretiens individuels sont ainsi menés par la Direction Générale avec chaque membre de l'équipe, avec à l'appui la fiche de poste et la grille d'évaluation afférente.

B. Existence et tenue de comités de rémunération

A l'issue de ces entretiens individuels, la Direction Générale d'ACER FINANCE tient un comité ad hoc ayant vocation à définir les augmentations salariales et les éventuels bonus versés aux collaborateurs. Une fois les décisions prises, le fichier de suivi tenu par la Direction Générale est actualisé.

Ce comité de rémunération est également responsable de l'approbation et du respect de la présente politique de rémunération et supervise sa correcte mise en œuvre. Il est ainsi chargé :

- d'une part, de définir les principes de la politique de rémunération concernant les collaborateurs de la société de gestion,
- d'autre part, d'approuver toute dérogation ou modification significative apportée ultérieurement à la politique de rémunération et d'en examiner soigneusement les effets.



C. Principaux principes retenus

La Direction Générale d'ACER FINANCE a défini les principes suivants s'agissant de la rémunération des collaborateurs :

Principe n°1 : La partie fixe de la rémunération représente la proportion majoritaire de la rémunération globale versée et est décorrélée de la performance des portefeuilles 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, et n'incite pas à une prise de risque excessive des collaborateurs.

Par ailleurs, le niveau des rémunérations fixes est en ligne avec les pratiques de marché en vigueur dans le secteur de la gestion d'actifs en France.

Principe n°2 : La partie variable de la rémunération est, quant à elle, évaluée à partir de la réalisation et l'atteinte d'objectifs.

Elle est versée en fonction de la rentabilité de la société de gestion et de la performance des collaborateurs concernés (performance individuelle et collective, contribution au développement interne de la société, respect des processus et procédures...), en tenant compte de la performance globale de la société de gestion et des gains effectivement réalisés pendant l'exercice de référence. Elle respecte également les dispositions contractuelles définies au sein du contrat de travail lorsque ces dernières existent.

La fixation de ces critères tient compte également des pratiques de marché en vigueur au sein des acteurs de la gestion d'actifs.

Ces règles sont élaborées de telle sorte que le niveau des rémunérations variables totales attribuées soit en lien avec la richesse créée par ACER FINANCE sur le long terme, et que ces règles permettent également un alignement d'intérêt entre la société de gestion et les porteurs des véhicules gérés.

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 ACER FINANCE 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 à compter de la date d'embauche).



D. Cas particulier de la rémunération des dirigeants

S'agissant de la rémunération versée aux trois dirigeants d'ACER FINANCE, elle correspond à l'indemnité liée au mandat social détenu. Elle est fixée et ajustée selon les décisions du Conseil d'Administration de la société de gestion.

MISE A JOUR DE LA POLITIQUE ET CONTROLES REALISES

La politique de rémunération d'ACER FINANCE fait l'objet d'une mise à jour périodique (a minima annuellement) et en tant que de besoin en cas de changement significatif, par la Direction Générale, notamment à l'occasion des comités de rémunération.

En effet, la Direction Générale d'ACER FINANCE s'assure ainsi que la politique de rémunération est :

- d'une part, cohérente et favorise une gestion saine et efficace du risque et n'encourage pas une prise de risque qui serait incompatible avec les profils de risque et la gestion mise en œuvre pour les portefeuilles gérés,
- d'autre part, conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts de la société de gestion et des portefeuilles qu'elle gère, ou à ceux des porteurs de parts ou clients, et comprend des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts.

Outre ce contrôle opéré par la Direction Générale, un contrôle de second niveau est également prévu au sein du *Programme de Conformité et de Contrôle Interne* afin de veiller au respect des règles décrites au sein de la présente politique.