

Politique de rémunération 2021



Rothschild & Co | Asset Management



Avertissement

En tant que société de gestion de FIA et d'OPCVM, Rothschild & Co Asset Management Europe (ci-après « R&Co AM Europe ») est soumise au respect des directives AIFM (Alternative Investment Fund Manager) et UCITS (Undertakings for Collective Investment in Transferable Securities). La politique de rémunération de R&Co AM Europe a donc été élaborée dans le respect de ces directives AIFM et UCITS.

Table des matières

1. Présentation Générale	4
2. Pratiques de rémunération	5
2.1 Rémunération fixe	5
2.2 Rémunération variable	5
2.3 Rémunération du personnel de la conformité et de la filière risques	5
3. Critères de performance	6
4. Définition de la Population Régulée	7
5. Transparence et contrôle de la politique de rémunération	8
6. Modalités de versement de la partie variable	9
7. Interdiction de recours à des stratégies de couverture et rémunérations variables garanties	10
8. Indemnités de départ	11

1. Présentation Générale

La politique de rémunération est définie dans un objectif de fidélisation du personnel, de gestion saine et efficace du risque et d'alignement des intérêts des collaborateurs et des clients.

L'ensemble du personnel est rémunéré sous la forme d'un salaire fixe et d'une éventuelle partie variable fondée sur des éléments d'appréciation qualitatifs et quantitatifs (selon les fonctions) sur la base de l'évaluation annuelle.

Un équilibre approprié est établi entre les composantes fixe et variable de la rémunération globale et la composante fixe représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale pour qu'une politique souple puisse être exercée en matière de composantes variables de la rémunération, souplesse pouvant aller jusqu'à la réduction de la rémunération variable à zéro en cas de mauvaise performance et/ou de comportement contraire à l'éthique ou au bon respect des règles.

2. Pratiques de rémunération

Les augmentations de rémunération fixe pour l'année « n+1 » ainsi que la rémunération variable au titre de l'année « n » sont annoncées courant décembre « n » aux collaborateurs après validation des enveloppes dans un premier temps par le Comité exécutif de R&Co AM Europe, puis, dans un second temps, revue par le Comité des Nominations et Rémunérations de Rothschild Martin Maurel, pour une mise en application effective des augmentations de rémunération fixe en avril « n+1 » et un versement de la rémunération variable en mars « n+1 ».

2.1 Rémunération fixe

Tous les collaborateurs (cadres ou employés) reçoivent une rémunération fixe déterminée selon les trois critères suivants :

- Le poste : compétences requises, niveau de responsabilité et d'autonomie
- Le collaborateur : savoir-faire, savoir être, expérience, maîtrise du poste
- Le marché : interne et externe, son évolution (ressources rares, etc)

2.2 Rémunération variable

L'ensemble des collaborateurs est susceptible de bénéficier d'une rémunération variable.

La rémunération variable est versée sur la base de critères permettant de mesurer les performances individuelles et collectives (cf. paragraphe 3).

La politique du Groupe conduit à considérer la performance globale de l'individu, et notamment sa contribution aux résultats de son équipe, sans tenir compte de manière exclusive des bénéfices engendrés par cet individu.

Les rémunérations variables individuelles sont déterminées dans le respect du règlement européen dit « Sustainable Finance Disclosure (SFDR) » et intègrent le cas échéant le respect des risques en matière de durabilité.

Les rémunérations variables ne sont pas garanties. Si elles le sont (dans un contexte d'embauche exclusivement), la garantie est limitée à un an.

2.3 Rémunération du personnel de la conformité et de la filière risques

La rémunération du personnel de la conformité et de la filière risques est fixée indépendamment de celle des métiers dont ils contrôlent et valident les opérations, et à un niveau suffisant pour disposer de personnes qualifiées et expérimentées ; elle tient compte de la réalisation des objectifs associés à la fonction.

3. Critères de performance

Outre le respect du dispositif de conformité, et le cas échéant le respect des risques en matière de durabilité, les critères de performance appliqués aux collaborateurs de R&Co AM Europe Gérants de fonds, Gestionnaires financiers et Commerciaux (institutionnels et distributeurs) sont spécifiquement adaptés à leurs fonctions.

Pour ce qui est des autres fonctions, les performances sont évaluées sur la base d'objectifs quantitatifs comme qualitatifs, fixés chaque année par les managers dans le cadre du processus d'évaluation.

4. Définition de la Population Régulée

La Population Régulée au titre des directives AIFM et UCITS regroupe les fonctions suivantes :

- Direction Générale, hors Associés Gérants ¹
- Gestionnaires de FIA ou d'OPCVM
- Responsables développement et marketing
- RCCI
- Fonction risques (opérationnel, de marché...)
- Responsables administratifs
- Tout autre collaborateur ayant un impact significatif sur le profil de risque de la société ou des FIA/OPC gérés et dont le salaire se situe dans la même tranche que les autres preneurs de risques

Les principes d'identification de la Population Régulée sont arrêtés et revus annuellement par le Comité de Surveillance de R&CO AM Europe, ainsi que par le Comité des Nominations et Rémunérations de Rothschild Martin Maurel.

¹ Les Associés gérants sont exclus car de par leur statut, ils sont responsables de manière indéfinie sur leurs biens personnels. Par ailleurs, les dividendes qui leur sont versés par la société de gestion ne sont pas couverts par les Directives AIFM ou UCITS, et ceux-ci ne perçoivent aucun autre type de rémunération sur la société de gestion.

5. Transparence et contrôle de la politique de rémunération

Le conseil de surveillance de RMM adopte et revoit régulièrement, avec l'aide de son comité des nominations et des rémunérations les principes généraux de la politique de rémunération de Rothschild Martin Maurel et de ses filiales au vu de la réglementation en vigueur et vérifie leur mise en application.

Le Comité des rémunérations et des nominations de RMM prépare les décisions que le conseil de surveillance arrête concernant les rémunérations conformément à l'article L.511-102 du code monétaire et financier.

Le Comité des rémunérations et des nominations de RMM est composé à la date des présentes de trois membres, nommés parmi les membres du Conseil de Surveillance de RMM, à savoir :

- Sylvain Héfès (Président) ;
- Luce Gendry ; et
- Alain Cornu Thénard.

Le Comité des rémunérations et des nominations de RMM peut inviter les responsables de fonctions clés, et tout autre personne dont la présence est utile aux travaux du comité, lors des débats sur les sujets entrant dans leur champ de compétence. Il peut recourir aux services de tout conseil juridique ou autre conseil professionnel et solliciter tout rapport, étude ou enquête qu'il estime nécessaire pour l'aider à s'acquitter de ses obligations.

En amont de la revue du Comité des rémunérations et des nominations et du conseil de surveillance de RMM, les comités des rémunérations au niveau de chaque département proposent une enveloppe globale de rémunérations variables ainsi que sa répartition individuelle. Ces comités sont composés des associés-gérants du métier, du responsable du département et des ressources humaines.

Enfin, le Comité de Surveillance et le Comité Exécutif de la société de gestion examinent et valident de manière annuelle la politique de rémunération de la société de gestion.

6. Modalités de versement de la partie variable

En adéquation avec les réglementations AIFM et UCITS, la rémunération variable des personnes composant la Population Régulée sera en partie différée uniquement si le montant de rémunération variable dépasse un certain seuil défini de manière annuelle.

Dans ce cas, le dispositif suivant est appliqué :

- Au moins 50% de la part variable de rémunération est versée de manière différée ;
- La rémunération variable différée est étalée sur une période de 3 ans ;
- La rémunération variable différée est indexée sur l'évolution d'un fonds de fonds gérés exclusivement par R&Co AM Europe.

Les rémunérations variables attribuées à la Population Régulée sont soumises aux règles de Malus décrites dans la politique de "Malus et de Clawback" du groupe Rothschild & Co qui prévoit la possibilité de réduire des sommes acquises ou en cours d'acquisition sous certaines conditions.

Les rémunérations variables attribuées à la Population Régulée sont soumises aux règles de Clawback de R&Co AM Europe qui prévoit la possibilité de réduire des sommes acquises ou en cours d'acquisition pour les motifs suivants :

- Fraude
- Faute grave caractérisée

Les dispositifs de Clawback seront mis en place au sein de la Société de gestion à compter de 2021.

Toute décision relative à une réduction de la rémunération variable d'un membre de la Population Régulée, en application de ces dispositions, sera prise par la Direction Générale de la Société, avec information au Comité des Nominations et des Rémunérations.

7. Interdiction de recours à des stratégies de couverture et rémunérations variables garanties

Le recours des collaborateurs à des stratégies de couverture personnelle ou des assurances afin de contrecarrer l'incidence des risques incorporés dans leurs modalités de rémunérations est strictement interdit. Tout règlement dû dans le cadre des plans de rémunération différée est conditionné à l'engagement du collaborateur de ne pas mettre en œuvre de stratégies de couverture.

Par ailleurs, comme toutes les sociétés du Groupe, R&Co AM Europe exclut totalement les rémunérations variables garanties, sauf dans des cas très exceptionnels, sur une année maximum et exclusivement dans le cadre d'une embauche.

8. Indemnités de départ

En cas de départ d'un salarié, R&Co AM Europe pourrait être amenée à verser des sommes au salarié en vertu des dispositions légales et réglementaires en vigueur.