Richelieu Gestion

POLITIQUE DE REMUNERATION SIMPLIFIEE

Date de mise à jour : 15 février 2022

La politique de rémunération de Richelieu Gestion, société de gestion, est conforme à la Directive 2014/91/EU du 23 juillet 2014, dite « OPCVM 5 » (modifiant la directive 2009/65/CE du 13 juillet 2009, dite « Directive OPCVM 4 »), portant coordination des dispositions législatives, réglementaires et administratives concernant certains organismes de placement collectif en valeurs mobilières (OPCVM), transposée en droit français par l'Ordonnance n°2016-312 du 17 mars 2016 et complété par le règlement délégué (UE) 2016/138 du 17 décembre 2015 relatif aux obligations des dépositaires. Ce règlement entré en application à compter du 13 octobre 2016 a donné compétence à l'ESMA pour arrêter sous forme d'Orientation les mesures de niveau 3 relatives à la rémunération des sociétés de gestion.

Cette politique intègre dans ses principes fondamentaux l'alignement des intérêts des collaborateurs avec ceux des investisseurs :

- Elle est 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, le règlement ou les documents constitutifs des produits gérés.

- Elle est conforme aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts du Groupe, aux règles de conduite et de bonnes pratiques, en comprenant des mesures destinées à éviter des conflits d'intérêts.

Types de rémunération versées

Richelieu Gestion veille à appliquer un juste équilibre entre la rémunération fixe annuelle brute et la rémunération variable, aligné sur les responsabilités internes, l'impact du risque et le niveau de la fonction spécifique, pour le secteur d'activité concerné.

La rémunération fixe du personnel identifié représente une proportion suffisamment élevée de la rémunération totale pour les rémunérer en fonction du niveau d'expertise et des compétences requises, pour le secteur d'activité concerné.

La rémunération variable, si elle existe, n'est versée ou n'est acquise que si elle est durable et justifiable dans le contexte de la situation financière de la société dans son ensemble et justifiée par ses résultats globaux, sa performance, ainsi que la performance de la personne concernée. Il n'y a pas d'augmentation collective ou individuelle automatique, ni d'attribution automatique de rémunération variable.
L'attribution d'une prime discrétionnaire est liée à la réalisation des objectifs associés à la fonction du salarié. Cette prime est déterminée sur la base d'objectifs qualitatifs et quantitatifs prédéfinis lors de l'évaluation annuelle. Tout salarié est susceptible de percevoir une prime discrétionnaire.

Le montant total de la rémunération variable peut être réduit, en tout ou partie, voire donner lieu à restitution, lorsque la personne n'a pas respecté ses objectifs, a méconnu les règles du Groupe ou celle de Richelieu Gestion en matière de prise de risque, notamment en raison de sa responsabilité

dans des agissements ayant entraîné des pertes significatives ou en cas de manquement aux obligations d'honorabilité et de compétence.

Personnel identifié

La politique de rémunération identifie les fonctions ci-dessous qualifiées de **personnel identifié (ou preneur de risques significatifs**) :

- Les membres du Conseil d'administration ;
- La Direction Générale ;
- Le Directeur de la Gestion ;
- Les responsables des fonctions de contrôles : Conformité (RCCI) et Risques (le Risk Manager), l'activité Audit étant assumée par Richelieu Banque Privée ;
- Les Gérants financiers ;
- Autres preneurs de risques éventuels : toutes personnes qui ne sont pas dans les catégories indiquées ci-dessus et dont la rémunération globale se situerait dans la même tranche que celle des autres preneurs de risques significatifs, et qui ont un impact significatif sur le profil de risques de Richelieu Gestion où des fonds qu'elle gère.

Application du principe de proportionnalité

La société fait application du principe de proportionnalité, compte tenu de sa taille, son organisation interne, ainsi qu'à la nature, la portée, la complexité de ses activités et à la structure de la rémunération des membres du personnel. Par conséquent, la société déroge aux règles relatives au versement différé de la rémunération variable du personnel identifié en ce qui concerne l'application du versement différé, la période de rétention, le paiement de la rémunération variable en instruments financiers ainsi que la post-incorporation aux risques.

Ainsi, la rémunération variable accordée au titre d'une année au personnel identifié est limité à 100% de la rémunération fixe. Ce seuil peut aller jusqu'à 200 % maximum, sur proposition du Conseil d'Administration en AG et si 75% minimum de votes Pour.