

Politique de rémunération Rothschild & Co Asset Management (R&Co AM)

En tant que société de gestion de FIA et d'OPCVM, Rothschild & Co Asset Management (ci-après « R&Co AM ») 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 a donc été élaborée dans le respect de ces directives AIFM et UCITS.

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.

La politique de rémunération est structurée de manière à respecter le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes de sorte qu'à poste, niveau de séniorité et performance équivalents, les femmes et les hommes sont rémunérés de la même manière. Sur ce sujet, R&Co AM publiera toutes les informations nécessaires dans le respect de ses obligations réglementaires et/ou légales.

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 au sein de R&Co AM

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, puis, dans un second temps, revue par le Comité des Nominations et Rémunérations de Rothschild Martin Maurel (ci-après « RMM »), 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 Rothschild & Co (ci-après « Groupe R&Co ») 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

Pour l'ensemble des collaborateurs de R&Co AM, le respect des politiques et engagements ESG, ainsi que la contribution au développement commercial ESG de R&Co AM font partie des critères de mesure de la performance annuelle. Les équipes plus directement impactées par les sujets ESG (Gérants de fonds, analystes, commerciaux, équipes compliance et risques) définiront un objectif ESG complémentaire en adéquation avec leur métier.

En complément, et outre le respect du dispositif de conformité, les critères de performance appliqués aux collaborateurs de R&Co AM 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 (ci-après « Population Régulée »)

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

- Direction Générale, hors Associés Gérants¹
- Collaborateurs en charge de la gestion des fonds (FIA ou OPCVM), de l'administration des fonds, du développement et marketing, des Ressources humaines²
- Fonction risques et contrôle
- Responsables administratifs
- Tout autre collaborateur ayant un impact significatif sur le profil de risque de la société ou des FIA/OPC gérés et dont la rémunération se situe dans la même tranche que celle de la Direction Générale et des autres preneurs de risques

Les principes d'identification de la Population Régulée sont arrêtés et revus annuellement par le Comité Exécutif et le Comité de Surveillance de R&Co AM, ainsi que par le Comité des rémunérations et des nominations et de RMM.

5. Transparence et contrôle de la politique de rémunération

La politique de rémunération du Groupe R&Co est examinée et revue annuellement au niveau de R&Co. Les annexes de cette politique prévoient notamment le sous-groupe de consolidation dépendant de la compagnie financière holding Rothschild & Co Wealth & Asset Management ainsi que les sociétés de gestion du Groupe R&Co, en ce compris R&Co AM, pour lesquelles des dispositions spécifiques sont détaillées. Le Comité des rémunérations et des nominations de RMM examine et revoit régulièrement les principes généraux de la politique de rémunération et notamment les dispositions applicables spécifiquement aux filiales sociétés de gestion de RMM. Il en rend compte régulièrement au Conseil d'administration.

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 d'administration 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.

⁽¹⁾ : Les Associés gérants sont exclus car en vertu de leur mandat, ils sont responsables de manière indéfinie sur leur patrimoine personnel et ne perçoivent aucun type de rémunération, étant précisé que les dividendes versés par la société de gestion n'entrent pas dans le champ d'application des Directives AIFM ou UCITS.

⁽²⁾ : Les responsabilités de la fonctions Ressources humaines sont portées par les Associés gérants de R&Co AM et/ou le Directeur des Ressources humaines du Groupe R&Co.

6. Modalités de versement de la partie variable de la rémunération

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.

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.

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

7. Interdiction de recours à des stratégies de couverture

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.

8. Autres types de rémunérations

8.1. Rémunérations variables garanties et Primes de bienvenue

Dans certains cas, R&Co AM peut être amenée à attribuer :

- Une rémunération variable garantie prévoyant que la rémunération variable d'un collaborateur ne pourra pas être inférieure à un certain montant ;
- Une prime de bienvenue afin d'inciter un collaborateur à rejoindre R&Co AM.

Ces types de rémunérations ne seront attribuées ou versées que dans le cas où :

- Ils demeurent exceptionnels ;
- Ils sont liés à un contexte d'embauche d'un nouveau collaborateur ;
- Ils sont limités à une année maximum ;
- Ils ne dégradent pas de manière significative la situation financière de R&Co AM ;
- Le collaborateur concerné n'a pas déjà bénéficié d'une rémunération de même type au sein de R&Co AM.

La mise en place d'une rémunération variable garantie vise à éviter qu'un nouvel entrant ne soit incité à prendre des risques excessifs durant sa première année afin de se voir attribuer une rémunération variable.

Les montants des rémunérations variables garanties ou primes de bienvenue seront définis au cas par cas.

8.2 « Buy-outs »

Dans certains cas, R&Co AM peut également être amenée à attribuer un « buy-out » à un nouveau collaborateur.

La mise en place d'un « buy-out » vise à compenser au nouveau collaborateur toute rémunération variable différée qui ne lui serait pas versée du fait de sa démission.

Le « buy-out » attribué ne saurait être plus favorable en termes de montant ou de durée (durée du différé ou durée de la rétention) que la rémunération variable perdue par le nouveau collaborateur.

Dans le cas particulier et exceptionnel où R&Co AM attribuerait un « buy-out » en lieu et place d'une rémunération variable perdue par le nouveau collaborateur, ce « buy-out » serait dès lors soumis à la politique de rémunération variable différée de R&Co AM applicable à la Population Régulée au moment de l'attribution.

8.3. Primes de rétention

Une prime de rétention peut être attribuée à un collaborateur :

- Dans des circonstances exceptionnelles ;
- Dans le cas de la réorganisation, restructuration ou fermeture d'une activité, et que le maintien dans l'activité d'un collaborateur est nécessaire sur une certaine période ;
- Afin de réduire un risque métier ;
- Lorsque la Direction Générale après consultation du Comité des rémunérations et des nominations de RMM considère que cette attribution est compatible avec la nécessité d'établir, de mettre en place et de maintenir une politique et des pratiques de rémunération alignées avec une gestion efficace et saine du risque.

8.4. Indemnités de départ

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