



Politique de rémunération LFPI AM

1. Introduction :

Dans le prolongement des décisions prises dans le cadre du G20 et des discussions de Place entamées depuis 2008 en matière de régulation des politiques de rémunération des établissements financiers, l'AMF a édicté au rang de règles professionnelles les dispositions communes présentées par les associations professionnelles représentatives (AFG, AFIC et ASPIM) du secteur de la gestion d'actifs pour le compte de tiers. Ces règles, à l'instar de ce qui existe dans le Règlement CRBF 97-02, visent à encadrer la rémunération versée aux professions jugées à risque dans ce secteur d'activité, tout en prenant en compte ses particularités. Elles sont complétées par la directive 2014/91/UE du 23 juillet 2014 dite « opcvv V » concernant les opcvv.

2. Contexte :

Dans le cadre évoqué ci-dessus et notamment la directive Ucits V, chaque société de gestion doit établir, une politique de rémunération décrivant :

- la part fixe de la rémunération qui doit être suffisante pour tenir compte des obligations liées au poste, du niveau de compétence requis, de la responsabilité exercée, de l'expérience acquise...
- la liste des personnes concernées par une rémunération variable pouvant avoir une incidence sur le niveau de risque de la société (exemple : rémunération variable fondée sur les commissions de surperformance),
- les conditions d'attribution d'une rémunération variable, qui suppose un processus formalisé de détermination des objectifs.

La part variable de la rémunération, totalement indépendante de la part fixe et non garantie, doit permettre de favoriser le comportement professionnel du collaborateur en se fondant notamment sur les objectifs à long terme de la société de gestion, déterminés selon des indicateurs quantifiables et factuels ajustée d'éléments qualitatifs. Il convient de limiter les points liés à la seule performance financière en intégrant des aspects soulignant les meilleures pratiques au sein de l'entreprise (travail en équipe, transparence, partage de l'information, participation à la réussite collective, respect des procédures et de la réglementation...). Les objectifs attachés aux équipes de gestion doivent en outre veiller à se référer à des performances pluriannuelles (3 ans par exemple).

3. Description du processus :

LFPI AM pratique une politique salariale fondée sur une rémunération fixe et une rémunération variable.

La rémunération fixe s'appuie sur les rémunérations constatées globalement sur le marché tout en prenant en compte la taille et l'ancienneté de la société.



Compte tenu de la taille de la société, le bonus discrétionnaire n'est pas lié à une évaluation formelle en fin d'année mais à des échanges réguliers tout au long de l'exercice entre les salariés concernés et le Président, ces échanges peuvent être complétés éventuellement par un entretien en fin d'année. Le bonus discrétionnaire est accordé aux salariés pour lesquelles une formule n'est pas pertinente, Gérant s'occupant d'un nouveau fonds ou d'un fonds sans indicateur pertinent de comparaison, Gérant junior, middle, commerciaux...

La rémunération variable fondée sur une formule répond aux caractéristiques suivantes. En premier lieu, il est précisé que le paiement de cette rémunération variable est subordonné à ce que l'entreprise dégage un résultat d'exploitation positif et que le résultat net n'impacte pas le niveau minimum réglementaire des fonds propres exigés à toute société de gestion. Les critères pour déterminer le montant de cette rémunération variable sont fondés sur une performance à la fois collective et individuelle. La politique mise en place n'encourage pas la prise de risque du personnel concerné et évite toute mesure de contournement à la réglementation.

Pour les salariés concernés, un entretien annuel sera organisé en début d'année afin de faire le point sur les différents critères de performance qualitative.

Dans tous les cas (bonus discrétionnaire ou fondé sur une formule), la société veillera à assurer un équilibre approprié entre composantes fixes et composantes variables en conformité avec la Directive.

Conditions de versement :

Les éventuelles rémunérations variables feront l'objet d'un versement, au vu des résultats de l'année précédente, appréciés selon les critères ci-dessus. Le versement de ces rémunérations variables n'est pas différé lorsque le montant est inférieur à 100 K€.

4. Contrôle du respect de la politique

La politique de rémunération du personnel identifié suit les recommandations de l'AMF en la matière et prend en considération les nouvelles normes introduites par la Directive UCITS V, sous réserve de l'application intégrale du principe de proportionnalité.

Les critères de la rémunération variable sont fondés sur une performance à la fois collective et individuelle. La politique mise en place n'encourage pas la prise de risque du personnel concerné et évite toute mesure de contournement à la réglementation.

La présente politique de rémunération fait l'objet d'une revue à fréquence annuelle. Le conseil d'administration procédera à un réexamen annuel de la politique de rémunération. Le contrôle de la politique de rémunération et de son respect est réalisé à fréquence annuelle par le dirigeant RCCI et le prestataire externe.

Le 28 février 2017