

## POLITIQUE DE REMUNERATION

### CADRE REGLEMENTAIRE

---

Les sociétés de gestion ont l'obligation de définir une politique de rémunération compatible avec une gestion saine et efficace des risques.

Ce principe est défini précisément dans la directive AIFM (2011/61/UE, notamment l'annexe II), la directive OPCVM V (2014/91/UE), ainsi que dans le code monétaire et financier (article L533-22-2) et dans le règlement général de l'AMF (article 319-10).

L'AMF a par ailleurs publié des guides professionnels à destination des prestataires de service d'investissement en vue d'une application pratique des dispositions légales et réglementaires.

Enfin, la politique de rémunération est conforme à l'article 5 du Règlement SFDR (UE) 2019/2088.

### OBJECTIFS

---

Cette politique vise à assurer une cohérence entre les comportements des professionnels employés et les objectifs à long terme de la société de gestion et notamment, à les dissuader de prendre des risques jugés excessifs et inacceptables par l'entreprise.

### PRINCIPES GÉNÉRAUX

---

La société de gestion dans le cadre de sa politique de rémunération souhaite encadrer les prises de risques dont notamment :

- L'investissement sur des produits très risqués mais ayant un rendement potentiel largement supérieur au rendement moyen du marché ;
- L'utilisation d'instruments financiers non autorisés dans les portefeuilles gérés mais présentant un fort rendement ;
- Le placement des produits en fonction des frais acquis à la société ;
- Le placement des produits en fonction des taux de rémunération variables.

Ces dispositions qui ont un caractère obligatoire et s'appliquent depuis le 1er janvier 2011, contraignent désormais les sociétés de gestion à élaborer et formaliser une politique de rémunération reposant sur des critères objectifs.

Le dispositif s'applique aux collaborateurs d'ACA et plus particulièrement aux salariés suivants identifiés comme « preneurs de risque » :

- Les Dirigeants responsables ;
- Les Dirigeants responsables occupant également les fonctions de gérants financiers ;
- Les autres salariés occupant les fonctions de gérants OPC (OPCVM et FIA) ;
- Les collaborateurs occupant les fonctions de contrôle des risques et de conformité ;

Cette politique est déterminée par la direction générale et tenue à disposition des collaborateurs de la société de gestion.

Les principes généraux de cette politique doivent être soumis au comité exécutif (COMEX).

Le comité exécutif devra être informé annuellement de la mise en œuvre de la politique de rémunération variable.

Enfin, la dernière obligation est de communiquer au sein de l'entreprise sur les principes généraux de la politique de rémunération.

La société doit tenir à disposition de l'AMF les informations liées à sa politique de rémunération, qui pourra, sur la base de ces dispositions, sanctionner tout manquement avéré.

## METHODOLOGIE

---

### A. Composition de la rémunération

La rémunération des collaborateurs de la société se compose de :

- Une rémunération fixe ;
- Une rémunération variable

#### 1. Partie fixe

La société de gestion applique le principe selon lequel la partie fixe de la rémunération doit être suffisamment importante pour rémunérer le professionnel au regard des obligations de son poste, du niveau de compétence requis, de la responsabilité exercée et de l'expérience acquise.

Ainsi l'ensemble des collaborateurs ont une rémunération fixée en fonction du marché et du principe de cohérence appliqué au sein de la société.

## **2. Partie variable**

La partie variable vient compléter, de manière équilibrée, la partie fixe de la rémunération en considération des performances du professionnel.

Pour les collaborateurs ne faisant pas partie des professionnels de marché, la rémunération variable est fixée de manière discrétionnaire chaque année, en fonction de la réalisation des objectifs fixés lors des évaluations individuelles. Ces objectifs sont déterminés à partir d'indicateurs quantifiables et factuels.

La rémunération discrétionnaire n'est pas un droit. Elle dépend des résultats de la société de gestion et l'enveloppe totale pour l'ensemble des collaborateurs est fixée annuellement par la direction.

Pour les collaborateurs faisant partie des professionnels de marché et identifiés comme « preneurs de risque », la rémunération variable est fixée de manière discrétionnaire chaque année en fonction de la réalisation des objectifs fixés lors des évaluations individuelles. Ces objectifs sont déterminés à partir d'indicateurs quantifiables et factuels.

Les collaborateurs de la gestion d'actifs peuvent se voir également attribuer une quote-part sur la commission de surperformances des fonds qu'ils gèrent mais qui sera limité afin d'éviter toute prise de risque excessive.

Pour rappel, les professionnels de marché sont les collaborateurs chargés :

- De la gestion des actifs ;
- Des fonctions de contrôle et de conformité.

### **Mode de calcul et critères retenus pour la partie variable :**

a) Gérant de portefeuille

La rémunération variable des gérants est déterminée selon les principes suivants :

- Performance des fonds
- Apport dans le développement commercial.
- Qualité du travail effectué au cours de l'année (Rapport de gestion et autre reporting investisseurs, mise à jour et respect des procédures...)
- Participation et réussite aux formations demandées et requis par la réglementation ;

b) Fonctions de contrôle des risques et de conformité

La rémunération du RCCI est fixée indépendamment de celle des métiers dont il valide ou vérifie les opérations. Elle tient compte de la réalisation des objectifs associés à la fonction.

La rémunération variable discrétionnaire allouée au responsable du contrôle et de la conformité est calculée de la même manière que pour l'ensemble des collaborateurs.

**Mode de paiement de la partie variable :**

La partie variable est payée annuellement aux collaborateurs concernés.

Le paiement de la rémunération variable est effectué en numéraire.

Hors dispositions particulières du contrat individuel de travail, la partie variable de la rémunération est plafonnée à 30% du fixe annuel brut.

La rémunération des salariés est déterminée en prenant en compte les objectifs personnels et collectifs tout en intégrant les risques assimilés. En l'absence de prise en compte de critères ESG dans ses fonds, ACA n'intègre pas les risques de durabilité dans sa politique de rémunération.

**B. Mise à jour et validation de la politique**

En application du principe de proportionnalité, ACA ne tient pas de comité de rémunération.

Le comité de Direction (COMEX) d'ACA évaluera au minimum une fois par an, les principes généraux de la politique de rémunération et sa bonne application.

En cas de modification importante de la politique de rémunération, les collaborateurs de la société de gestion seront informés et la nouvelle version sera transmise à l'AMF conformément à la réglementation.