

POL6- POLITIQUE DE REMUNERATION DES COLLABORATEURS

Gestion des mises à jour de la procédure				
Versi on	Date	Statut	Auteur des modifications	Nature des modifications
V1.0	Nov. 2015	Validée	DG	Création
V2.0	Oct. 2019	Validée	DG + AGAMA Conseil	Mise à jour des grilles d'évaluation
V2.1	Déc. 2020	Validée	DG	MàJ des modalités de la rémunération variable
V2.2	Mars 2021	Validée	DG	Intégration du risque de durabilité (art. 5 SFDR)
V2.3	Déc 2021	Validée	DG/RCCI	Audit de la politique de rémunération par rapport à la réglementation et aux pratiques de place.
V2.4	Déc 2022	Validée	DG/RCCI	Audit de la politique de rémunération par rapport à la réglementation et aux pratiques de place. Suppression de la mention relative cette politique dans le DICI.
V2.5	Déc 2023	Validée	DG/RCCI	Audit de la politique de rémunération par rapport à la réglementation et aux pratiques de place.
V2.6	Déc 2024	Validée	DG/RCCI	Audit de la politique de rémunération par rapport à la réglementation et aux pratiques de place. Adaptation par rapport au capital investissement. Prise en compte du risque en matière de durabilité.

REFERENCES REGLEMENTAIRES

- **Règlement Général de l'AMF** : articles 314-85-2 et 319-10
- **Directive AIFM 2011/61/UE** : article 13 et annexe II
- **Directives OPCVM V 2014/91/UE**
- **Orientations de l'ESMA (ESMA/2013/232)**
- **Code Monétaire et Financier** : article L.533-22-2
- **Position AMF n°2016-14** « *Bonnes politiques de rémunération au titre de la directive sur les organismes de placement collectif en valeurs mobilières* »
- **Position AMF n°2013-11** : *Politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs*
- **Règlement Européen 2019/2088 du Parlement Européen et du Conseil du 27/11/2019** : articles 5 SFDR

CHAMP D'APPLICATION ET OBJECTIFS DE LA POLITIQUE



ACER FINANCE

UN PATRIMOINE
DE SAVOIR-FAIRE

Afin qu'elle ne constitue pas une source de risques pour la société de gestion, la présente politique a pour objectif de **décrire l'organisation et les principes en vigueur au sein d'ACER FINANCE en matière de rémunération de ses collaborateurs.**

En particulier, au titre de sa mission de gouvernance de l'entreprise, la Direction Générale d'ACER FINANCE a notamment la charge de la gestion des ressources humaines (recrutements, évolution des carrières des collaborateurs salariés, etc.) avec, comme objectif principal, de pérenniser une équipe de qualité tout en n'encourageant pas la prise de risque.

Ainsi, la présente politique précise les modalités de détermination et de versement de l'enveloppe globale des rémunérations allouées par la Direction Générale au titre d'un exercice donné, aux collaborateurs concernés, cette enveloppe globale comprenant la rémunération fixe et la rémunération variable (contractuelle ou bonus exceptionnel).

DISPOSITIF EN VIGUEUR

1. Identification des personnes concernées

L'ensemble des dispositions mises en exergue s'applique aux « preneurs de risque » : ces derniers sont identifiés au regard des fonctions exercées mais également de leur niveau de rémunération globale, en particulier si cette dernière se situe dans la même tranche de rémunération que celle des preneurs de risque et si leur activité professionnelle peut avoir une incidence significative sur les prises de risques de la société de gestion ou des portefeuilles gérés.

Au sein d'ACER FINANCE, les « preneurs de risque » correspondent aux collaborateurs identifiés ci-dessous au regard des fonctions exercées :

- les dirigeants de la société de gestion,
- les gérants des OPC et des mandats gérés par la société de gestion.

Toutefois, par souci d'équité et d'homogénéité de traitement, la Direction Générale a décidé d'étendre les principes de la présente politique de rémunération à l'ensemble des collaborateurs de la société de gestion, y compris les fonctions supports.

En revanche, cette politique ne concerne pas les agents liés d'ACER FINANCE (dont les modalités de rémunération sont définies dans une convention spécifique).

2. Identification des rémunérations concernées

Les dividendes ou les distributions similaires perçus par les actionnaires en tant que propriétaires de parts ou d'actions de la société de gestion ne sont pas visés par la présente politique.

De même, les rémunérations sous forme d'intéressement aux bénéficiaires de la société de gestion n'entrent pas dans le champ d'application de cette politique.

Cette politique s'applique aux rémunérations numéraires suivantes, actuellement en vigueur au sein d'ACER FINANCE :



ACER FINANCE

UN PATRIMOINE
DE SAVOIR-FAIRE

- **la part fixe des rémunérations des collaborateurs**, définie au sein du contrat de travail signé entre ACER FINANCE et le collaborateur. Elle récompense la bonne exécution de son travail. Son montant est fixé par référence aux salaires du marché et est cohérent avec les niveaux des rémunérations observées. Cette rémunération peut être révisée en fonction de l'efficacité dans la réalisation des tâches confiées et aussi en fonction de l'évolution du marché du travail.
- **la part variable de la rémunération des collaborateurs**, définie au sein du contrat de travail de certains collaborateurs, s'appuyant sur des objectifs à atteindre en termes de chiffre d'affaires généré ou du développement de la clientèle,
- **le bonus**, rémunération exceptionnelle versée à la discrétion de la Direction Générale, visant à gratifier l'implication des collaborateurs dans la vie de la société, la prise en charge de projets divers et la réalisation d'objectifs individuels.

S'agissant des rémunérations variables, une provision est versée mensuellement l'année N, en complément de la rémunération fixe, sur la base des rémunérations variables calculées et versées en N-1. En début d'année, la rémunération variable annuelle réalisée l'année précédente est calculée. La différence entre les provisions de rémunérations variables versées au cours de l'année N et ce qui a réellement été réalisé donne lieu à un ajustement. Cet ajustement sera versé au cours du trimestre N+1.

3. Dispositif en vigueur et définition des principes en vigueur

A. Processus d'évaluation annuelle des collaborateurs

Un processus d'évaluation annuelle de tous les collaborateurs d'ACER FINANCE est réalisé par le responsable hiérarchique direct, et, en finalité, par la Direction Générale. Il permet d'évaluer les résultats en matière de performances individuelle et collective, au regard de l'atteinte des objectifs fixés en début d'année.

Pour cela, la Direction Générale d'ACER FINANCE dispose d'un tableau détaillé permettant notamment le suivi des évolutions salariales de chacun des collaborateurs.

Ce processus d'évaluation annuelle s'appuie sur des critères de notation qualitatifs et quantitatifs, permettant d'apprécier l'atteinte d'objectifs par le collaborateur. Il s'agit de critères externes (développement, promotion de l'entreprise, communication ...) et internes (implication, suivi et respect des procédures, responsabilisation, autonomie...).

Chaque année, des entretiens individuels sont ainsi menés par la Direction Générale avec chaque membre de l'équipe, avec à l'appui la grille d'évaluation afférente.

B. Principaux principes retenus

La Direction Générale d'ACER FINANCE a défini les principes suivants s'agissant de la rémunération des collaborateurs :

Principe n°1 : La partie fixe de la rémunération représentée est suffisamment importante pour rémunérer chaque collaborateur au regard des obligations liées à la définition de leur poste, au niveau de compétence requis, à la responsabilité exercée et à l'expérience acquise, et n'incite pas à une prise de risque excessive des collaborateurs. Elle est décorrélée de la performance des portefeuilles gérés.

Par ailleurs, le niveau des rémunérations fixes est en ligne avec les pratiques de marché en vigueur dans le secteur de la gestion d'actifs en France.

Principe n°2 : La partie variable de la rémunération est, quant à elle, évaluée à partir de la réalisation et l'atteinte d'objectifs.

Elle est versée en fonction de la rentabilité de la société de gestion et de la performance des collaborateurs concernés (performance individuelle et collective, contribution au développement interne de la société, respect des processus et procédures...), en tenant compte de la performance globale de la société de gestion et des gains effectivement réalisés pendant l'exercice de référence. Elle respecte également les dispositions contractuelles définies au sein du contrat de travail lorsque ces dernières existent.

La rémunération variable ne repose pas sur une performance individuelle ou à des investissements particuliers réalisés par le personnel concerné, mais elle est fondée sur un ensemble de critères qualitatifs et quantitatifs.

La fixation de ces critères tient compte également des pratiques de marché en vigueur au sein des acteurs de la gestion d'actifs.

Ces règles sont élaborées de telle sorte que le niveau des rémunérations variables totales attribuées soit en lien avec la richesse créée par ACER FINANCE sur le long terme, et que ces règles permettent également un alignement d'intérêt entre la société de gestion et les porteurs des véhicules gérés.

Les éventuelles commissions variables sont provisionnées et versées sur une durée cohérente avec la nature des OPC et des mandats, non inférieure à un an, et repose sur l'atteinte d'un seuil de déclenchement cohérent avec l'objectif de gestion de l'OPC et des mandats. L'évaluation intègre donc une logique de long terme et une analyse de la performance cohérente avec la durée de vie des OPC et mandats ou de leur durée de placement recommandée.

En toute hypothèse, la part fixe de la rémunération représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale pour qu'une politique pleinement souple puisse être exercée en matière de part variable de rémunération : cette dernière peut être nulle ou représenter un montant, qui, individuellement, ne pourra pas excéder un montant fixé à 200 000 euros brut.

Principe n°3 : La pratique de bonus garanti est interdite de façon à rendre possible des ajustements négatifs éventuels en cas de mauvaise performance collective.

Le cas échéant, si ACER FINANCE envisageait l'attribution d'un bonus garanti, cette rémunération variable spécifique ne concernerait que les nouveaux arrivants et serait limitée dans le temps (un an maximum à compter de la date d'embauche).



ACER FINANCE

UN PATRIMOINE
DE SAVOIR-FAIRE

C. Principe de proportionnalité

La société de gestion de portefeuille invoque le principe de proportionnalité prévu au III de l'article 314-85-2 et de l'article 319-10 du règlement général de l'AMF en raison du montant de ses actifs sous gestion, du nombre de collaborateur et de la nature de ses activités.

ACER FINANCE n'a pas mis en place de Comité de Rémunération.

A l'issue de ces entretiens individuels, la Direction Générale d'ACER FINANCE détermine les augmentations salariales et les éventuels bonus versés aux collaborateurs.

Les Dirigeants sont responsables de la préparation des décisions en matière de rémunération, notamment celles qui ont des répercussions sur le risque et la gestion des risques de la Société de Gestion et des fonds gérés.

En application du principe de proportionnalité relatif au plafonnement de la rémunération variable, il n'a pas été prévu à ce jour d'échéancier annuel ou conditionnel au versement de la rémunération variable ni de paiement en instruments financiers.

D. Cas particulier de la rémunération des dirigeants

S'agissant de la rémunération versée aux dirigeants d'ACER FINANCE, elle correspond à l'indemnité liée au mandat social détenu. Elle est fixée et ajustée selon les décisions du Conseil d'Administration de la société de gestion.

MISE A JOUR DE LA POLITIQUE ET CONTROLES REALISES

La politique de rémunération d'ACER FINANCE fait l'objet d'un audit a minima annuellement et est mis à jour si besoin en cas de changement.

En effet, la Direction Générale d'ACER FINANCE s'assure ainsi que la politique de rémunération est :

- d'une part, 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 et la gestion mise en œuvre pour les portefeuilles gérés,
- d'autre part, conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts de la société de gestion et des portefeuilles qu'elle gère, ou à ceux des porteurs de parts ou clients, et comprend des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts.

Outre ce contrôle opéré par la Direction Générale, un contrôle de second niveau est également prévu par le RCCI au sein du *Programme de Conformité et de Contrôle Interne* afin de veiller au respect des règles décrites au sein de la présente politique.

La politique de rémunération est mise à disposition des porteurs sur le site Internet de la société. Le prospectus des OPC mentionne un résumé de la politique de rémunération et une déclaration indiquant que ces détails sont disponibles sur un site Internet, ainsi qu'une référence à ce site Internet, et qu'un exemplaire sur papier est mis à disposition gratuitement sur demande.



ACER FINANCE

UN PATRIMOINE
DE SAVOIR-FAIRE

Le rapport annuel de la société de gestion mentionne un résumé de la politique de rémunération et le montant total des rémunérations fixes et variable.

INTEGRATION DU RISQUE DE DURABILITE (ART. 5 SFDR)

Conformément aux dispositions de l'article 5 du Règlement (UE) 2019/2088 du Parlement Européen et du Conseil du 27 novembre 2019 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers (dit « Règlement SFDR »), Acer Finance a pour objectif de prendre en compte les risques en matière de durabilité dans sa politique de rémunération à partir de 2025.

Les risques en matière de durabilité s'entendent de tout évènement ou situation dans le domaine environnemental, social ou de la gouvernance qui, s'il survient, pourrait avoir une incidence négative importante, réelle ou potentielle, sur la valeur de l'investissement envisagé ou proposé dans le cadre de ses prestations de conseils. Ces risques en matière de durabilité viennent donc s'inscrire dans la continuité des engagements en matière ESG entrepris par la Société.

En conséquence, pour les collaborateurs ayant une fonction de gérant, des critères spécifiques qualitatifs et intégrant les risques en matière de durabilité sont retenus pour l'évaluation de la performance. Cette attribution reste un processus discrétionnaire.