



Politique de rémunération des collaborateurs

(Mise à jour avril 2021)

I. Cadre réglementaire

A. Principe général

La politique de rémunération au sein de Sully Patrimoine Gestion (la « Société ») a pour objectif de rétribuer les compétences des collaborateurs, en reconnaissance des responsabilités attachées à leurs fonctions, tout en permettant de garantir un alignement entre l'intérêt de la Société et celui de ses clients. Elle n'encourage pas une prise de risque qui serait incompatible avec les profils de risque, les stratégies d'investissement définis dans les prospectus des OPC ou les mandats de gestion. Elle a été établie conformément aux normes et réglementations applicables en la matière, en vigueur et figurant notamment dans (i) le Code Monétaire et Financier, (ii) le Règlement général de l'Autorité des Marchés Financiers, (iii) le règlement de déontologie des OPCVM produit par l'Association française de la gestion (AFG) ou tout autre code de bonne conduite amené à lui succéder ou à le compléter, (iv) et tout texte d'application y compris les positions-recommandations de l'Autorité des Marchés Financiers, et/ou (v) plus généralement, toute règle professionnelle issue de l'AFG approuvée par le Collège de l'Autorité des Marchés Financiers (la « Réglementation Applicable »).

La Société, de par son agrément est autorisée à gérer des organismes de placement collectif de valeurs mobilières conformes à la directive européenne n° 2009/65/CE (OPCVM). Son activité principale est la gestion de portefeuille pour compte de tiers (gestion sous mandat) et la gestion d'OPCVM représente moins de 50% du montant total des actifs gérés.

La présente politique, établie en application des dispositions de la réglementation applicable, constitue une déclaration d'intentions décrivant les principes que la Société entend appliquer dans la définition du mode de rémunération de ses salariés. Au besoin, ces principes sont retranscrits dans les contrats de travail. En cas de contradiction entre les termes de la présente politique et les dispositions d'un contrat de travail, ces dernières prévaudront. Cette politique est évolutive.

B. Définition des éléments constituant la rémunération

A titre de principe général, la rémunération du collaborateur de la Société doit permettre d'offrir un niveau de rémunération fixe suffisant pour rémunérer l'activité professionnelle, en relation avec son niveau de séniorité, d'expertise et son expérience professionnelle dans l'activité, pour permettre le cas échéant de ne pas accorder de rémunération variable.

1. Part fixe de la rémunération

La part fixe de la rémunération est déterminée à partir du profil de poste, de la responsabilité exercée, de la compétence requise, de l'expérience acquise et du niveau de qualification du collaborateur et des conditions de marché propres à chaque métier. Elle est fixée par le Directoire au moment de l'embauche et est discutée et, le cas échéant, revue une fois par an lors de l'entretien annuel d'évaluation.

2. Part variable de la rémunération

La part variable de la rémunération a pour objet de compléter la part fixe de la rémunération du collaborateur. Elle est déterminée en fonction des objectifs fixés au cours de l'année et notamment des performances réalisées par le collaborateur. Ces objectifs portent sur des éléments quantitatifs globaux, tels que les résultats, la situation financière de la Société, sur des éléments quantitatifs propres à chaque métier et sur des éléments qualitatifs, tels que l'engagement personnel du collaborateur notamment dans l'intérêt du client, de la Société, le respect des règles de déontologie de la profession et des procédures internes de maîtrise et de suivi des risques en place au sein de la Société.

II. Calcul et versement des parts variables de la rémunération

A. Détermination et versement de la part variable de la rémunération de chaque métier

Les collaborateurs de la Société perçoivent une rémunération variable déterminée au regard notamment des résultats financiers de la Société à la fin de chaque exercice comptable et des objectifs propres à chaque métier qui peuvent être différents d'une année sur l'autre et liés aux différents projets d'évolution de la Société.

Aucune enveloppe globale de rémunération variable pouvant être liée à un indicateur de performance financière des portefeuilles gérés (tels que le montant de commission de mouvement, la rentabilité des portefeuilles) n'est déterminée à l'avance.

Pour l'ensemble des collaborateurs, les critères retenus, qualité du travail fourni, engagement personnel, atteinte des objectifs qualitatifs définis annuellement, respect des procédures internes et des résultats sont primordiaux.

Cette part de rémunération variable est précisée dans le contrat de travail de chaque collaborateur, elle est versée au cours du 1^{er} semestre de l'année suivante l'année de référence. L'attribution des parts variables s'appuie sur un système d'évaluation formalisé et réalisé en début de chaque année.

1. Rémunération variable des fonctions support

Les objectifs fixés en début d'année et sur lesquels portent la part variable de la rémunération des collaborateurs appartenant aux fonctions support ne sont pas liés aux performances des OPCVM, et portefeuilles gérés en mandat et n'ont par conséquent pas d'impact significatif sur le profil de risque de la Société ou des OPCVM gérés.

Concernant les collaborateurs des fonctions support, les objectifs portent par exemple sur leur implication à la bonne marche de la Société : délai de réponse aux clients et qualité du service rendu, ponctualité des valorisations des OPCVM ou sur leur capacité à appréhender les évolutions : accroissement de l'activité, développements de projets.

2. Rémunération variable des personnels identifiés (au sens de la OPCVM 5)

Sont concernés la direction générale et les gérants de portefeuilles et d'OPCVM

Le périmètre d'application de ce paragraphe couvre ainsi par définition les collaborateurs pris individuellement ou dans le cadre d'une équipe susceptibles d'avoir une incidence significative sur le profil de risques des portefeuilles gérés.

Conformément à la Réglementation Applicable, les collaborateurs des fonctions de gestion s'interdisent de conclure tout type de convention ou d'opération visant à limiter le risque d'un paiement non-intégral de leur rémunération variable.

La part variable de la rémunération des membres du Directoire est déterminée par le Conseil de Surveillance.

La part variable de la rémunération est fixée par le Directoire, sous la supervision du Conseil de Surveillance et dépend d'objectifs de performance générale de la Société tels que croissance des encours sous gestion, performances des portefeuilles, OPCVM dans le respect de l'intérêt des clients, respect des procédures internes notamment de gestion des conflits d'intérêts et de maîtrise des risques des portefeuilles gérés.

En application de l'article 14 ter alinéa m) de la Directive OPCVM V, lorsque le montant de la part variable de la rémunération dépasse la somme de 200 000 € :

- la rémunération variable sera versée sur une période de 3 ans, étant précisé que 40% de la rémunération variable sera versée la première année, un potentiel de 30% la deuxième année et un potentiel de 30% la troisième et dernière année.
- La rémunération variable versée lors de la 2^{ème} ou la 3^{ème} année n'est pas acquise au terme de l'année de référence. Elle fait en effet l'objet d'un calcul prenant en compte des critères (en particulier de performance et de conformité) appréciés sur l'ensemble de la période écoulée jusqu'à la date de versement de la prime.

Elle n'est payée ou acquise que si elle est compatible avec la situation financière de Sully Patrimoine Gestion dans son ensemble étant entendu que seul un évènement majeur ayant des incidences financières conséquentes peut remettre en cause le versement des parts différées des primes des collaborateurs.

3. Primes exceptionnelles

Elles peuvent être attribuées en cours d'année et sont exclusivement liées à une implication particulière dans le cadre d'un projet ou d'une réorganisation et sont limitées à 10% de la rémunération fixe annuelle.

B. Politique de bonus garanti et de rétention des salariés

Les bonus garantis sont uniquement prévus à l'embauche de nouveaux collaborateurs au sein de la Société et seulement au titre de l'année de leur embauche.

III. Régime fiscal de la rémunération variable perçue par les collaborateurs

Le présent paragraphe résume les conséquences fiscales françaises susceptibles de s'appliquer aux collaborateurs qui percevront une composante de rémunération variable au titre de leurs fonctions dans la Société. Ceux-ci doivent néanmoins s'assurer, auprès de leur conseiller fiscal habituel, de la fiscalité s'appliquant à leur cas particulier.

En l'état actuel de la législation française, la rémunération variable perçue par les collaborateurs sera soumise à l'impôt sur le revenu au barème progressif dans les mêmes conditions que la rémunération fixe (c'est-à-dire dans la catégorie des traitements et salaires) au titre de l'année de perception de la rémunération variable.

IV. Indemnités de licenciement et rupture conventionnelle

Il n'est pas prévu de verser d'indemnités de licenciement autres que les indemnités légales prévues par le Code du travail et la convention collective applicable, à savoir actuellement la convention collective nationale des sociétés financières.

En cas de rupture conventionnelle, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ne peut être supérieure à quelques mois de salaire et est fixée en tenant compte de l'ancienneté dans l'entreprise et des dispositions légales ou conventionnelles applicables.

Ces indemnités liées à une rupture du contrat de travail ne constituent pas une forme de récompense et ne sont pas ainsi liées à la performance ou à l'échec du collaborateur concerné.

V. Processus de décision et de validation de la politique de rémunération

La politique de rémunération est définie par le Directoire de la Société. Après que le Directoire se soit assuré de la conformité de cette politique en la soumettant au responsable conformité et contrôle interne de la Société, la politique de rémunération est validée par le Conseil de Surveillance de la Société.

Après validation, elle est incluse dans le recueil de procédures de la Société et fait l'objet d'une diffusion à l'ensemble des collaborateurs. Elle est également disponible sur le site intranet de la Société.

Elle est revue annuellement et le cas échéant, dès qu'une évolution réglementaire l'impose.

VI. Prise en compte des risques de durabilité

SULLY PG n'intègre pas ni les risques ni les incidences négatives en matière de durabilité dans le cadre de sa politique de rémunération. SULLY PG estime que la l'hétérogénéité des sources relatives aux informations permettant de suivre les critères ESG nécessite de mobiliser des ressources internes trop importantes par rapport à la taille actuelle de la société. C'est pour cette raison qu'il ne s'agit pas d'un axe de développement stratégique pour notre société de gestion. En outre, SULLY PG considère que la prise en compte de ces critères viendrait perturber le travail de ses gérants dans le cadre de la gestion des véhicules d'investissement.

C'est la raison pour laquelle, SULLY PG n'intègre pas ni les risques de durabilité ni les incidences négatives en matière de durabilité dans le cadre de sa politique de rémunération

Pour plus d'information relative à la non intégration des caractéristiques environnementales ou sociales et des objectifs d'investissement durable dans les politiques d'investissement, il convient de consulter la rubrique suivante du site Internet de SULLY PG : <https://www.sully-patrimoine-gestion.com/>