

<b>Mise à jour</b> : CAPSI Conseil <b>Version</b> : Février 2020 <b>Mise à jour</b> : Janvier 2021	<b>Politique de rémunération</b>	<b>Référence</b> : PG40
--	----------------------------------	-------------------------

**Objet de la procédure :**

La procédure décrit la méthodologie de calcul des rémunérations variables annuelles.

**Références Règlementaires :**

La Directive OPCVM 5 (UCITS V) 2014/91/UE du 23 juillet 2014 a fixé les principes des politiques de rémunération que les SGP ayant la responsabilité de la gestion d'OPCVM conformes (« UCITS ») se devront de respecter à compter de l'entrée en vigueur de cette directive. La France a transposé cette directive via l'ordonnance n°2016-312 du 17 mars 2016.

La directive 2014/91 exige des sociétés de gestion qu'elles mettent en œuvre une politique de rémunération, compatible avec une gestion saine et efficace des risques et qui s'applique aux catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence substantielle sur le profil de risque des OPCVM gérés ou de la Société de Gestion.

A cet effet, Phileas AM a intégré, dans sa politique de rémunération, les guidelines émises par l'ESMA dans son document « *Guidelines on sound remuneration policies under the UCITS Directive and AIFMD 2016/411* » du 31 mars 2016.

Phileas AM met notamment en œuvre le principe de proportionnalité retenu par l'ESMA.

La mise en œuvre de ce principe prend en compte la taille et l'organisation interne de la Société de Gestion tout comme la nature, la diversité et la complexité de son activité.

De ce point de vue, Phileas AM considère que son activité est à la fois limitée dans son périmètre et simple dans les instruments financiers utilisés, essentiellement listés et liquides. Par ailleurs la société de gestion, dans le cadre de la mise en place de sa Politique d'Investissement n'a pas recours à des produits financiers sophistiqués ou complexes.

En raison de la nature de sa gestion, par ailleurs encadrée par un ensemble contraignant et traçable de règles de gestion des risques de marché et de contrepartie, cette dernière est peu sujette à générer des comportements déviants chez ses collaborateurs en termes de prises de risques.

Par ailleurs, le nombre des collaborateurs ainsi que la taille de l'organisation justifient pleinement une politique de rémunération simple dans ses principes et son application.

**Principes généraux :**

La présente Politique promeut une gestion saine et efficace du risque et n'encourage pas de prise de risque qui serait incompatible avec les profils de risque, le règlement et les documents constitutifs des OPCVM gérés par la Société de Gestion. Elle est également déterminée de manière à éviter les situations de conflits d'intérêts et prévenir les prises de risques inconsidérés ou incompatibles avec l'intérêt des clients investisseurs de la gamme des fonds gérés par Phileas AM.

Cette Politique vise à encourager un alignement des objectifs personnels de tous les collaborateurs avec ceux des investisseurs des Fonds gérés par la SGP ainsi que les objectifs longs termes de Phileas AM.

Les Fondateurs de Phileas AM attachent une grande importance à l'alignement des intérêts long termes de l'ensemble des collaborateurs avec ceux de la SGP et de ses clients. Dans cet esprit ils ont associé les principaux collaborateurs à la bonne marche et au développement de la SGP.

Ainsi s'agissant des rémunérations variables, celles-ci sont déterminées de telle sorte que leur niveau soit en lien avec la richesse créée par la société de gestion dans son ensemble sur le long terme.

L'attribution et la distribution de rémunérations variables sont par nature discrétionnaires et ne sont en aucune sorte indexées sur les performances des fonds gérés.

En particulier le montant total des rémunérations variables est compatible avec la situation financière de la société de gestion, de sorte qu'il est considérablement réduit, voire nul, lorsque la société de gestion enregistre des performances financières médiocres ou négatives ; ou que les performances sont très bonnes mais l'exploitation de la société non positive.

En toute hypothèse, la part fixe de la rémunération représente une part suffisamment élevée permettant de rémunérer les collaborateurs au regard des obligations de leur poste, du niveau de compétence requis, de la responsabilité exercée et de l'expérience acquise.

Phileas AM veille à ce que les rémunérations variables soient versées après la clôture des comptes des fonds gérés et de la SGP c'est-à-dire dès lors que la SGP a déterminé son résultat global pour l'exercice concerné.

Phileas AM souhaite invoquer le principe de proportionnalité.

La société de gestion de portefeuille déclare se conformer aux points 1 à 12 et 16 à 18 du I de l'article 321-125 du règlement général de l'AMF.

La société de gestion de portefeuille déclare se conformer ou avoir pris toutes les mesures nécessaires pour se conformer aux exigences de publication, prévues aux articles 411-107, 411-113 et 411-121 du règlement général de l'AMF et à l'article 33 ainsi qu'aux annexes XIII et XIV de l'instruction AMF n°2011-19.

La société de gestion de portefeuille a mis en place une politique de pensions discrétionnaires (y compris lors de départs) et interdit toute forme de couverture des variations de rémunération induites par les instruments de paiements.

#### **Gouvernance et comité de rémunération :**

Phileas AM étant une Société par Action Simplifiée, elle ne dispose pas de Conseil d'Administration ou de Conseil de Surveillance. Le Comité de Gouvernance (les deux dirigeants) est l'organe exécutif de la société.

Il appartient donc aux deux dirigeants de Phileas AM de réexaminer et de statuer chaque année sur les différents éléments déterminant la Politique de Rémunération.

Phileas AM, en vertu du principe de proportionnalité, n'a pas opté pour la constitution d'un comité de rémunération (cf guidelines de l'ESMA), même si les décisions doivent être validées en amont par les organes de direction, en toute transparence.

**Personnel identifié :**

Compte tenu de la taille des effectifs de la société et par souci de simplification, Phileas AM a décidé d'étendre les principes de la présente politique de rémunération à l'ensemble des collaborateurs de la Société de Gestion.

**Politique relative à la distribution de rémunérations variables :**

Compte tenu de la nature, la taille et la complexité des activités exercées par la Société ainsi que des fonds qu'elle gère, la Société applique le principe de proportionnalité.

La rémunération se compose d'une partie fixe et d'une partie variable, versée en numéraire et le cas échéant en parts d'OPCVM.

La société veille à ce que la composante fixe représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale pour qu'une politique souple puisse être exercée en matière de rémunération variable, notamment la possibilité de ne payer aucune composante variable.

Modalités de versement de la rémunération variable :

<b>Procédures de versement</b>	<b>Explications</b>
Part de rémunération variable versée en numéraire et en instruments financiers	Rémunération variable inférieure à 200 000 € : 100% numéraire Rémunération variable supérieure à 200 000 € : minimum 50% en parts d'OPCVM gérées par la société selon une répartition reflétant le poids de chaque OPCVM dans les en-cours sous-gestion, solde en numéraire.
Proportion de rémunération variable reportée	Rémunération variable inférieure à 200 000 € : pas de report Rémunération variable supérieure à 200 000 € : report de 50% minimum Le nombre total de parts d'OPCVM attribuée dans le cadre de la rémunération différée est fixée pour toute la durée des versements sur la base du cours de clôture au 31.12 de l'année d'attribution.
Durée de report	3 ans – le paiement est effectué par tiers chaque année

En ce qui concerne la rémunération salariale, la part variable est décidée annuellement sur la base des performances individuelles et collectives. La rémunération variable ne sera payée ou acquise que si son montant est compatible avec la situation financière de la Société.

Le montant total de la partie variable doit tenir compte du résultat global de la Société, tel que déterminé après la clôture des comptes, et évalué dans une perspective à moyen-long terme pour la Société.

Eu égard à sa taille et au montant total des actifs gérés, et conformément à l'article 321-125, III du Règlement Général de l'AMF, la Société n'envisage pas de créer un comité des rémunérations.

❖ **Validation de l'enveloppe des rémunérations**

Les deux dirigeants de Phileas AM valide chaque année l'enveloppe des rémunérations fixes et variables et détermine la rémunération variable.

**Dispositif de contrôle en matière de rémunération :**

Le RCCI-Dirigeant de Phileas AM intègre le domaine de la rémunération variable dans les risques potentiels de conflits d'intérêts.

La présente procédure est mise en place pour minimiser les risques en la matière. Un contrôle de son application est intégré dans le Programme annuel de Contrôle Interne du RCCI.

Le contrôle réalisé par le RCCI consiste à vérifier :

- L'application de la politique de rémunération ci-dessus
- La conformité de la politique de rémunérations à la directive UCITS V

**Validation :**

La présente procédure peut être modifiée à tout moment à l'initiative des deux dirigeants de la SGP, ou à la demande du régulateur.

D'une manière générale, l'enveloppe arrêtée pour la distribution des rémunérations variables sera fonction de :

- Du degré de risque de la société (i.e solidité financière et besoin de renforcement des capitaux propres)
- Du niveau récurrent des frais généraux et de sa couverture conformément à la Règlementation AMF
- Du résultat avant impôt