

POLITIQUE DE REMUNERATION

Date de création : Avril 2012

Date de mise à jour : 01/04/2022

1. Cadre réglementaire

La société Talence Gestion a mis en place une politique de rémunération, conforme aux textes suivants :

- Règlement de déontologie des OPCVM et de la gestion individualisée sous mandat de l'AFG (mis à jour le 10 décembre 2009) ;
- Position AMF n° 2013-24 - Politiques et pratiques de rémunération des prestataires de services d'investissement ;
- Articles L. 533-10 et L. 533-11 du code monétaire et financier ;
- Directive 2009/65/CE (consolidée) ;
- Article L.533-22-2 du code monétaire et financier ;
- Article 314-85-2 du règlement général de l'AMF ;
- Guide OPCVM V pour les sociétés de gestion de portefeuille ;
- Orientations de l'ESMA/2016/411 relatives aux politiques et pratiques de rémunération ;
- 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.

Ces dispositions visent à garantir une mise en œuvre plus cohérente des exigences de la directive MIF en matière de conflits d'intérêts fixées à l'article 13, paragraphe 3 et à l'article 18 de la directive MIF et de règles de bonne conduite relatives aux problématiques de rémunérations telles que définies par les directives OPCVM et AIFM, et à l'article 19 de la directive MIF2.

Dans ce cadre réglementaire, Talence Gestion a pour objectifs :

- D'être en lien avec la richesse créée par l'entreprise sur le long terme, et permettre un alignement entre l'intérêt de l'entreprise et celui des investisseurs et des salariés ;
- D'être compatible avec une gestion saine et efficace des risques ;
- D'être en cohérence avec la demande d'intégration des risques en matière de durabilité.

2. Collaborateurs concernés par la politique de rémunération

La politique de rémunération concerne tous les salariés de Talence Gestion, dont les catégories de personnel suivantes qui peuvent avoir une incidence significative sur le profil de risque des OPCVM/FIA gérés et/ou de la société de gestion, ainsi que tout collaborateur susceptible d'avoir une influence significative sur le service fourni et/ou le comportement de l'entreprise, y compris le personnel en contact direct avec les clients, les équipes commerciales ainsi que le personnel impliqué dans le traitement des plaintes, la fidélisation des clients et la conception et le développement de produits. Le Personnel Identifié est donc composé des :

- Dirigeants responsables
- Responsables de la gestion collective et de la gestion sous mandat
- Responsable des fonctions support
- Gérants financiers : sont concernés tous les gérants financiers
- RCCI
- Collaborateurs autres ayant un impact significatif sur le profil de risque de la société ou des OPC gérés et dont le salaire est significatif : les commerciaux gestion privée et gestion collective.

Chaque collaborateur est tenu de s'engager à ne pas utiliser des stratégies de couverture personnelle ou des assurances liées à la rémunération ou à la responsabilité, afin de contrecarrer l'incidence de l'alignement sur le risque incorporé dans ses conventions de rémunération et contrats de travail.

3. Modes d'élaboration

La politique de rémunération est établie afin de promouvoir une gestion saine et efficace du risque et ne pas encourager une prise de risque excessive qui serait incompatible avec les profils de risque des OPC et des mandats, et qui serait contraire aux intérêts de la société de gestion et de ses clients.

3.1. Principe de proportionnalité

Bien qu'en dessous des seuils définis par l'ESMA (société de moins de 50 employés et gérant moins de 1,25 milliards d'euros d'OPCVM), Talence Gestion est au-dessus du seuil de 500 M€ d'encours gérés globaux retenu par l'AMF pour invoquer le principe de proportionnalité au niveau de la société de gestion.

Cependant, compte tenu des rémunérations variables effectivement versées aux collaborateurs et des modalités de leur attribution, la société invoque le principe de proportionnalité au niveau des collaborateurs, les règles spécifiques d'indexation et de versement de la rémunération variable au titre des dispositions AIFM/OPCVM V sont donc applicables au-delà d'une rémunération annuelle brute individuelle de 100 K€.

La société de gestion invoque également le principe de proportionnalité concernant le Comité de Rémunération, les encours étant inférieurs au seuil de 1.25 milliards d'euros défini par l'ESMA.

3.2. Elaboration

La politique de rémunération est élaborée et réexaminée annuellement par l'organe de direction de la société de gestion : le Comité de Direction, puis communiquée aux salariés.

La politique de rémunération est communiquée à chaque collaborateur, et lui sont précisés pour l'exercice à venir les critères qui seront utilisés pour déterminer le montant de sa rémunération (augmentation du fixe et rémunération variable) ainsi que le calendrier prévu pour l'évaluation de ses performances.

Les éléments d'évaluation sont conservés dans le dossier personnel de chaque collaborateur.

La Direction et le Comité de Rémunération veille au respect de l'application de la présente politique dans la détermination de la rémunération des salariés.

3.3. Prise en compte des risques dans la définition de la politique

La politique est basée sur des principes permettant de prévenir les risques pour la société et ses clients. En effet, l'enveloppe consacrée à l'ensemble des rémunérations des collaborateurs (augmentation du salaire fixe et rémunération variable) est définie en fonction du résultat global de la société et dans le respect du maintien des fonds propres de la société de gestion. Aucune rémunération variable n'est garantie sauf conditions particulières stipulée dans les contrats de travail à l'embauche des gérants financiers notamment en cas d'apport de clientèle, pour une durée de 12 mois au plus, à compter de la mise en place de la présente politique de rémunération.

4. Rémunération

4.1. Définition

Est considérée comme rémunération telle que définie par la Directive MIF 2004/39/CE, toute forme de paiement ou avantage fourni directement ou indirectement aux collaborateurs que ce soit sous forme d'espèces, sous forme d'instruments financiers (actions de la société de gestion, part d'OPC gérés par la société de gestion) ou d'avantages autres.

Les dividendes ou les distributions similaires perçus par les actionnaires en tant que propriétaires d'actions de la société de gestion sont exclus de cette politique, de même que la participation et l'intéressement qui sont des dispositifs permettant d'associer collectivement les salariés aux résultats ou aux performances de leur entreprise.

Ces dispositifs font partie d'une politique générale et non discrétionnaire à l'échelle de la société de gestion et n'est pas incitative à une prise de risques. De ce fait, ils sont ainsi exclus de la définition de la rémunération couverte par la directive.

4.2. Critères d'attribution de la rémunération fixe

Talence Gestion veille à ce que le niveau des salaires soit cohérent avec le niveau de diplôme, d'expertise, et de responsabilités, afin que la rémunération variable ne soit pas un élément déterminant du salaire, et permette ainsi à la société de gestion une flexibilité complète dans l'attribution ou non d'une rémunération variable à ses collaborateurs.

D'une manière générale, la rémunération des collaborateurs est basée sur l'atteinte d'objectifs quantitatifs et qualitatifs convenus avec eux lors de l'évaluation annuelle. Ils sont formalisés dans la feuille d'objectifs rédigée en début d'exercice et leur degré d'atteinte est vérifié avec le collaborateur lors de la prochaine période d'évaluation annuelle.

4.3. La rémunération variable des collaborateurs

4.3.1. Critères d'attribution

Les critères appliqués sont variables selon les fonctions exercées par les collaborateurs au sein de la société de gestion. Aucun collaborateur n'a de rémunération variable explicitement indexée sur des commissions de surperformance liées à la gestion des OPCVM, effectués directement par la société de gestion de portefeuille ou par l'OPCVM lui-même à son profit, ou indexé sur son chiffre d'affaires personnel.

L'évaluation est effectuée chaque année par le responsable hiérarchique et communiquée au salarié.

4.3.2. Modalités de versement de la rémunération variable

Un équilibre approprié est établi entre les composantes fixe et variable de la rémunération globale. La composante fixe représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale pour qu'une politique pleinement souple puisse être exercée en matière de composantes variables de la rémunération, notamment la possibilité de ne payer aucune composante variable.

La rémunération variable annuelle est conditionnée par la date d'entrée et de sortie du collaborateur et s'applique au prorata. Les paiements liés à la résiliation anticipée d'un contrat correspondent à des performances réalisées sur la durée et sont conçus de manière à ne pas récompenser l'échec.

La rémunération variable est calculée à la sortie des comptes provisoires, et versée en une seule fois après la clôture des comptes, au plus tard au mois de juillet, sauf application des dispositions ci-après.

Compte tenu de la nature des OPC et des actifs gérés, et des montants limités des rémunérations variables versées (en pourcentage de la masse salariale et en valeur absolue), à ce jour, la totalité des éléments de rémunération variable du « Personnel Identifié » ou non est versée en numéraire, sans différé.

Le Personnel Identifié et notamment les gérants financiers ne perçoivent pas une rémunération explicitement indexée sur la performance des OPC et mandats gérés, cependant, si leur rémunération variable est supérieure à 100 K€ bruts annuels, alors elle comprendra du numéraire, et un équivalent instruments financiers versé en numéraire et indexé sur la performance du panier de portefeuilles gérés par le gérant selon les règles de report précisées par la société de gestion selon les modalités définies ci-après.

Les primes exceptionnelles versées aux collaborateurs identifiés, notamment lorsque ces primes viennent récompenser un apport d'affaires, sont exclues du dispositif AIMF/OPCVM V.

Procédures de versement de la rémunération variable > 100 K€ pour le Personnel Identifié	Explications
Part de rémunération variable versée en numéraire et en instruments financiers	50% de la composante variable de la rémunération est versée en numéraire sans report 50 % de la composante variable de la rémunération est bloquée au sein de la société de gestion et indexée sur la performance d'un panier de portefeuilles gérés tel que défini ci-après selon la catégorie de Personnel Identifié, et sera versée en numéraire au terme de l'application de règles de report précisées ci-après.
Proportion de rémunération variable reportée	50% de la composante variable de la rémunération est reportée
Durée de report	3 ans à raison du versement d'un 1/3 par an de la rémunération variable reportée
Détails de la politique de rétention, le cas échéant	Non applicable
Modalité d'ajustement au risque a posteriori	Indexation sur la performance du panier tel que défini ci-dessous par catégorie de personne identifiée, la perte maximum globale du montant différé étant limitée à 80%. Ainsi, au terme des 3 ans de report, sont garantis 20% des 50% de la rémunération variable indexée. Par ailleurs, la rémunération variable arrivant au terme de sa durée de report n'est effectivement versée au collaborateur dans sa totalité que si son montant est compatible avec la situation financière de la société de gestion.

4.3.3. Modalités de versement de la rémunération variable

La rémunération variable différée est indexée sur des paniers de portefeuilles selon les catégories de Personnel Identifié. Les paniers peuvent évoluer au cours du temps et leur modification fera l'objet d'une information préalable de l'AMF. Des modifications peuvent intervenir notamment lors de la création de nouveaux OPC, des opérations de fusion/absorption/liquidation, transfert de portefeuilles...

4.3.4. Alignement sur le risque

L'ajustement au risque a posteriori est un dispositif permettant à la société de gestion de réduire a posteriori le montant de la rémunération variable en fonction de différents paramètres relatifs aux risques effectifs encourus après la détermination a priori de la rémunération variable.

Ces paramètres sont de nature qualitative ou quantitative.

Les critères pris en considération comprennent notamment les éléments suivants :

- comportements frauduleux, contraires à l'éthique ou à la conformité ;
- prises de risque excessives en termes de gestion financière ou de développement commercial, tant au niveau individuel, qu'au plan de l'unité opérationnelle ;
- prise de risque excessive en matière de durabilité dans les stratégies d'investissement développées individuellement ou niveau de l'unité opérationnelle ;
- évolutions négatives de la situation financière ou des perspectives économiques de la société de gestion.

Cependant la perte maximum globale du montant différé est limitée à 80%. Ainsi, au terme des 3 ans de report, sont garantis 20% des 50% de la rémunération variable indexée.

4.4. Autres éléments entrant dans le cadre de la rémunération faisant partie d'une rémunération

Outre les salaires, les collaborateurs peuvent bénéficier d'avantages autres entrant dans le cadre de leur rémunération générale et non discrétionnaire.

A ce jour la société de gestion n'a pas mis en place de politique de pensions discrétionnaires versable en numéraire ou instruments financiers.

5. Reporting

La société de gestion de portefeuille déclare 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.

6. Diffusion

La politique de rémunération est communiquée à tout collaborateur lors de son embauche et à chacune de ses mises à jour.