

POLITIQUE DE REMUNERATION



TABLE DES MATIÈRES

I. POLITIQUE DE REMUNERATION

Application du principe de proportionnalité

Principes de la politique de rémunération

II. Périmètre du personnel identifié

III. Types de rémunération versées par la SGP

Principes

Modalités de versement de la rémunération variable

IV. Alignement sur le risque

Alignement des intérêts des investisseurs et des « preneurs de risques »

V. Reporting

VI. Diffusion

Textes de référence :

Directive 2011/61/UE

Directive 2014/91

Article L.533-22-2 du code monétaire et financier

Article 321-125 du règlement général de l'AMF

Guide OPCVM 5 pour les sociétés de gestion de portefeuille

Orientations de l'ESMA 2016-575 et positions de l'Autorité des Marchés Financiers en matière de rémunération

Art 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

I. POLITIQUE DE REMUNERATION

Application du principe de proportionnalité

FINANCIERE GALILEE gère des portefeuilles d'OPCVM dont la valeur n'excède pas 1,25 milliards d'euros et n'a pas plus de 50 employés, y compris ceux dédiés à la gestion des FIA et à la prestation des services visés à l'article 6, paragraphe 3, a) et b) de la directive OPCVM (gestion sous mandat et services auxiliaires).

Conformément aux orientations 2016-575 de l'ESMA notamment le point 57, FINANCIERE GALILEE est en dessous des seuils définis par l'ESMA. Elle invoque le principe de proportionnalité au niveau de la société de gestion.

En conséquence, la société n'est pas tenue d'instaurer un comité de rémunération, mentionné au point I 6) de l'article 321-125 du RGAMF.

Principes de la politique de rémunération

La politique de rémunération au sein de Financière Galilée a été rédigée afin d'encadrer la rémunération des personnes « preneuses de risques », des dirigeants et des personnes effectuant une fonction de contrôle.

Les modalités de calcul de la rémunération sont construites sur des principes fondamentaux liés à la performance individuelle et collective, réalistes, encouragent la motivation et la pérennisation des salariés en poste, et qui respectent les valeurs déontologiques de la profession.

Le modèle de base pour une personne clé est typiquement compris d'un salaire de base qui est lié aux responsabilités exercées par rapport aux collègues, et d'une rémunération variable discrétionnaire annuelle liée :

1. Aux performances individuelles
2. A la profitabilité totale de l'entreprise
3. A la promotion de l'intégration ESG dans la politique d'investissement et la prise en compte des risques en matière de durabilité

Tel que le prévoit l'article 14 ter de la directive 2014/91, un équilibre approprié est établi entre les composantes fixe et variable de la rémunération globale et la composante fixe représente une part suffisamment élevé de la rémunération globale.

Nous agissons de manière active afin de maintenir un alignement d'intérêts entre les performances de nos clients et de nos fonds et la rémunération de nos salariés.

Les principaux objectifs de la structure de rémunération actuelle de l'entreprise sont donc :

- La promotion d'une prise de risques saine et efficiente, y compris des risques en matière de durabilité
- Ainsi que retenir les personnes clés via l'alignement des mesures incitatives avec l'intérêt long terme des clients et de l'entreprise.

Financière Galilée est persuadée que ses atouts majeurs sont ses employés. L'entreprise tente de promouvoir un environnement de bonne entente collégiale qui permet aux employés de s'épanouir.

Financière Galilée attire et retient ses employés de la manière suivante :

- Une structure compétitive de rémunération : salaire fixe + variable le cas échéant
- Avancement de carrière ou développement d'un plan de carrière : Financière Galilée essaie de privilégier lorsque cela est possible la promotion interne des individus au lieu de recrutements externes.
- Formation : Financière Galilée essaie de promouvoir les compétences de ses employés en mettant en œuvre un certain nombre de formations internes et en les incitant à passer des certifications prises en charge par l'entreprise.
- Diversité : Financière Galilée considère que la diversité des profils et la diversité culturelle ont une importance primordiale, et essaie de contribuer à créer une culture de tolérance et de rigueur intellectuelle au sein de l'entreprise.
- Entretien annuel : les salariés de Financière Galilée dialoguent au moins une fois par an avec la Direction de Financière Galilée afin de mettre en perspective et d'évaluer leurs actions et motivations de l'année précédente et de fixer de nouveaux objectifs cohérents pour l'année à venir.

La politique de rémunération a été adoptée par l'organe de Direction de la société. Compte tenu de la taille de la structure, il n'existe pas de Conseil de Surveillance.

L'organe de Direction examine de façon annuelle les principes généraux de la politique de rémunération, veille à son application et la supervise.

II. PERIMETRE DU PERSONNEL IDENTIFIE

La politique de rémunération concerne toutes les catégories de personnel de Financière Galilée qui peuvent avoir une incidence significative sur le profil de risque des OPCVM et/ou de la société.

Les « preneurs de risque » identifiés au sein de Financière Galilée sont :

- les Dirigeants,
- Le RCCI,
- Le Responsable des Risques,
- les Gérants financiers,
- les Analystes,
- les Commerciaux.

III. TYPES DE REMUNERATION VERSEES PAR LA SGP

Principes

FINANCIERE GALILEE verse une rémunération fixe à l'ensemble du personnel identifié.

Les Gérants Financiers et les Commerciaux sont susceptibles de percevoir une rémunération variable sous condition que les critères liés aux performances individuelles et à la profitabilité totale de la société soient remplis.

Pour le personnel dédié à la gestion, afin de se conformer à l'obligation de définir une part fixe et une part variable de rémunération équilibrées, la rémunération variable du personnel identifié ne doit pas représenter plus de 30% de la rémunération fixe brut annuelle, ou ne peut être supérieure à 200 000 euros.

Le personnel non dédié à la gestion ou à la commercialisation est rémunéré par un salaire fixe et éventuellement une rémunération variable discrétionnaire, conditionnée à l'atteinte d'objectifs qui peuvent être fixés dans leurs contrats de travail ou lors de leur entretien annuel.

Le personnel identifié ne perçoit pas une rémunération indexée sur des commissions de surperformance liées à la gestion des OPCVM ou des mandats

Il n'existe pas de seuil minimum de rémunération variable garanti pour l'ensemble des personnes identifiées. Conformément à l'article 14ter de la directive 2014/91, la rémunération variable garantie est exceptionnelle, et ne s'applique que dans le cadre de l'embauche d'un nouveau membre du personnel, et est limité à la première année d'engagement.

Pour les Gérants Financiers :

L'attribution et le montant de la rémunération variable reste discrétionnaire sur décision de la Direction : les critères d'octroi sont liés aux performances financières mais le montant est fixé de manière discrétionnaire à chaque exercice.

Des critères spécifiques intégrant les risques en matière de durabilité, i.e. les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance, sont définis pour l'ensemble des collaborateurs des équipes de gestion et pris en compte dans l'attribution de la rémunération variable discrétionnaire.

La rémunération variable peut être délivrée en numéraire, en actions de la société, ou parts d'OPC. Elle est susceptible de devenir plus importante au fur et à mesure qu'un gérant gagne en expérience et que son niveau de salaire s'accroît. La proportion de la rémunération variable annuelle délivrée via une incitation long terme sujet à récupération ultérieure s'accroît de manière significative à mesure que la rémunération variable augmente.

Pour les Commerciaux :

L'attribution et le montant de la rémunération variable peuvent se faire sur des critères de collecte nette et/ou sur décision discrétionnaire de la Direction en fonction du contrat de travail de chaque commercial.

La rémunération variable peut être délivrée en numéraire, en actions de la société, ou parts d'OPC. La proportion de la rémunération variable annuelle délivrée doit consister en une incitation long terme des Commerciaux d'accroître et de stabiliser de manière significative les encours de la société.

Modalités de versement de la rémunération variable

Malgré le principe de proportionnalité, Financière Galilée a choisi de mettre en place des modalités de versement de la rémunération variable.

Pour les Gérants Financiers :

Les gérants sont rémunérés par un salaire fixe ainsi qu'une part variable discrétionnaire, prenant en compte les critères 1., 2. et 3. cités au paragraphe I de la présente politique. Cette rémunération est sujette à une rétention de 50% payée l'année suivante en fonction des performances et du respect continu des critères 1, 2 et 3.

Pour les Commerciaux :

Les Commerciaux sont rémunérés par un salaire fixe ainsi qu'une part variable qui peut être discrétionnaire ou calculée directement sur la base de leur collecte nette, en prenant en compte les critères 1. et 2. cités au paragraphe I de la présente politique. Cette rémunération n'est pas automatiquement sujette à une rétention, toutefois l'action du Commercial doit s'inscrire dans un schéma de collecte et de stabilisation à long terme des encours de la société et respecter de manière continue les critères 1. et 2.

La rémunération variable est versée selon les modalités définies ci-après.

Pour le personnel non lié à la gestion ou à la commercialisation et/ou le personnel non identifié

Le personnel non dédié à la gestion ou à la commercialisation est payé un salaire fixe et éventuellement une rémunération variable discrétionnaire, conditionnée à l'atteinte des objectifs fixés lors de l'entretien annuel précédent.

Le personnel engagé dans des fonctions de contrôle est rémunéré en fonction de la réalisation des objectifs liés à ses fonctions indépendamment des performances des secteurs d'exploitation qu'il contrôle, afin de ne pas compromettre leur indépendance, ni créer de conflit d'intérêt avec les activités qu'il contrôle.

Conformément à l'article 321-125 du règlement général de l'AMF, la rémunération variable, y compris la part reportée, n'est payée ou acquise que si son montant est compatible avec la situation financière de la société de gestion de portefeuille dans son ensemble et si elle est justifiée par l'atteinte des objectifs fixés à la personne concernée.

Si FINANCIERE GALILEE est, ou risque, de devenir incapable de préserver une situation financière saine, ou si elle enregistre des performances financières médiocres ou négatives, elle réduit considérablement les rémunérations actuelles et les versements de montants antérieurement acquis (malus ou récupération) au cours de l'exercice en cours.

IV. ALIGNEMENT SUR LE RISQUE

La politique de rémunération est basée sur des principes permettant de prévenir les risques pour la société de gestion et ses clients et sur la promotion d'une démarche d'investissement responsable.

Dans sa politique de rémunération, Financière Galilée n'a pas 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 (points 13 des orientations 2016-575 de l'ESMA).

Alignement des intérêts des investisseurs et des « preneurs de risques »

Les Analystes, Gérants, Commerciaux et Responsables de Clientèle Privée de FINANCIERE GALILEE sont évalués de manière régulière. Il est important de noter que la structure de rémunération des membres de notre équipe est étroitement alignée avec les objectifs de performance de nos portefeuilles clients et fonds. Les Dirigeants évaluent de manière individuelle et annuelle les performances de chaque membre de l'équipe. Par conséquent, nos salariés disposent d'incitations correctes afin d'encourager une stratégie de performances continues.

Aucun seuil minimum de rémunération variable n'est garanti. L'enveloppe consacrée à l'ensemble de la rémunération variable est définie sous conditions que les critères liés aux performances individuelles et à la rentabilité totale de la société, du respect du maintien des fonds propres et la prise en compte des risques en matière de durabilité soient remplis.

Conformément à l'article 321-125 du RGAMF, la rémunération variable, y compris la part reportée, n'est payée ou acquise que si son montant est compatible avec la situation financière de la société de gestion

de portefeuille dans son ensemble et si elle est justifiée par les performances de l'OPCVM et/ou l'atteinte des objectifs fixés à la personne concernée.

Si FINANCIERE GALILEE est, ou risque, de devenir incapable de préserver une situation financière saine, ou si elle enregistre des performances financières médiocres ou négatives, elle réduit considérablement les rémunérations actuelles et les versements de montants antérieurement acquis (malus ou récupération) au cours de cet exercice.

De même, en cas de concrétisation d'un risque majeur en matière de durabilité, i.e. de survenance d'un événement ou d'une situation dans le domaine environnemental, social ou de gouvernance qui aurait une incidence négative significative et durable sur la valeur des fonds/produits gérés, l'enveloppe attribuée aux rémunérations variables individuelles pourra être réduite voire annulée, ainsi que, le cas échéant, les échéances en cours d'acquisition au titre de rémunérations variables déjà attribuées et différées.

V. REPORTING

FINANCIERE GALILEE 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.

VI. DIFFUSION

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

Elle est disponible sur le site internet de la société www.fgalile.com.



FINANCIÈRE GALILÉE

Société de Gestion de Portefeuille

Agrément par l'AMF N°GP 00-023 - ORIAS N°12068677

10, Boulevard Tauler 67000 Strasbourg

95, rue du Faubourg Saint-Honoré 75008 Paris

T +33 (0)3 90 22 92 60 | F +33 (0)3 90 22 92 68

www.figalile.com