



Richelieu Invest

GROUPE BANQUE RICHELIEU

Politique de Rémunération	
Emetteur	Direction des ressources humaines
Objet	La présente politique définit les principes directeur minimaux et les normes minimales en matière de rémunérations au sein de Richelieu Gestion
Champ d'application	Richelieu Gestion
Document de référence	Norme de Gouvernance G01-03 Politique de Rémunération
Textes de référence	<ul style="list-style-type: none">• La directive 2014/91/UE dite OPCVM V et la directive 2011/61/UE sur les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs dite « AIFM »• Le règlement européen 2019/2088 dit Disclosure intégrant la prise en compte des risques de durabilité dans la politique rémunération• Les orientations de l'Autorité européenne des marchés financiers relatives aux bonnes pratiques de rémunération au titre de la directive sur les organes de placement collectif en valeurs mobilières• Article L.533-22-2 du Code monétaire et financier• Le règlement général de l'AMF• La position de l'AMF n°2013-11 relative aux politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de FIA datée du 14 août 2013• Le guide relatif à la directive OPCVM V à destination des sociétés de gestion publié par l'AMF le 3 août 2016.• Les dispositions communes sur les politiques de rémunération au sein des sociétés de gestion publiées le 23 novembre 2010 par l'AFG, l'AFIC et l'ASPIM approuvées par l'AMF en qualité de règles professionnelles• Le guide professionnel « Finance Durable – Réglementations applicables aux sociétés de gestion » publié par l'AFG en décembre 2020
Diffusion	Intranet et internet

VALIDATION :

Lorenzo Gazzoletti

I - Introduction

La politique de rémunération de Richelieu Gestion, société de gestion, est conforme à la Directive 2014/91/EU du 23 juillet 2014, dite « OPCVM 5 » (modifiant la directive 2009/65/CE du 13 juillet 2009, dite « Directive OPCVM 4 »), portant coordination des dispositions législatives, réglementaires et administratives concernant certains organismes de placement collectif en valeurs mobilières (OPCVM), transposée en droit français par l'Ordonnance n°2016-312 du 17 mars 2016 et complétée par le règlement délégué (UE) 2016/138 du 17 décembre 2015 relatif aux obligations des dépositaires. Ce règlement entré en application à compter du 13 octobre 2016 a donné compétence à l'ESMA pour arrêter sous forme d'Orientation les mesures de niveau 3 relatives à la rémunération des sociétés de gestion.

Richelieu Gestion est filiale à 100% de Banque Richelieu France, elle-même filiale à 100% de la Compagnie Financière Richelieu, la holding financière du Groupe Richelieu, dont le siège est à Paris.

Groupe Richelieu est un groupe communautaire et dans ce cadre a défini et mis en place une politique de rémunération (« Politique de Rémunération du Groupe Richelieu » - Annexe 1 du présent document) qui s'applique à l'ensemble des entités du Groupe.

Elle intègre dans ses principes fondamentaux l'alignement des intérêts des collaborateurs avec ceux des investisseurs :

- Elle est 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, le règlement ou les documents constitutifs des produits gérés.
- Elle est conforme aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts du Groupe, aux règles de conduite et de bonnes pratiques, en comprenant des mesures destinées à éviter des conflits d'intérêts.

Elle constitue les bases *a minima* de la présente politique de rémunération de Richelieu Gestion.

La politique de rémunération de Richelieu Gestion vient en complément de la politique de rémunération du Groupe Richelieu.

Pour tous les points non abordés dans la politique de rémunération de Richelieu Gestion, il conviendra de se référer à la politique de rémunération du Groupe Richelieu (Annexe 1 de la présente politique).

Le conseil d'administration de Richelieu gestion adopte et réexamine au moins une fois par an les principes généraux de la politique de rémunération et s'assure du respect de sa mise en œuvre.

II - Politique de Rémunération au sein de Richelieu Gestion

A – Détermination du personnel identifié

Tous les salariés de Richelieu Gestion, notamment sous contrat à durée indéterminée, les membres du Comité de Direction et les membres du Conseil d'administration sont concernés par l'application de la présente politique.

Par ailleurs, conformément aux Orientations de l'ESMA et à la Politique de Rémunération du Groupe Richelieu, Richelieu Gestion doit veiller à identifier « le personnel identifié »¹.

Au vu de ce qui précède, le Groupe a déterminé comme personnel identifié, les fonctions suivantes :

- Direction Générale (dirigeants responsables et responsables de la gestion de portefeuille) ;
- Les membres du Conseil d'administration ;
- Les gérants financiers ;
- Le contrôleur de risques ;
- Le RCCI ;
- Tout autre collaborateur ayant un impact significatif sur le profil de risque de la société ou des OPCVM gérés et dont le salaire se situe dans la même tranche que les autres preneurs de risques.

Les principes d'identification du personnel identifié sont arrêtés et revus annuellement par la Direction des Ressources Humaines et le RCCI de Richelieu Gestion.

B – Les composantes de la rémunération

Richelieu Gestion veille à appliquer un juste équilibre entre la rémunération fixe annuelle brute et la rémunération variable, aligné sur les responsabilités internes, l'impact du risque et le niveau de la fonction spécifique, pour le secteur d'activité concerné.

La rémunération fixe du personnel identifié représente une proportion suffisamment élevée de la rémunération totale pour rémunérer ces personnels, en fonction du niveau d'expertise et des compétences requises, pour le secteur d'activité concerné.

La rémunération variable, y compris la partie différée (le cas échéant), n'est versée ou n'est acquise que si elle est durable et justifiable dans le contexte de la situation financière de Richelieu Gestion dans son ensemble et justifiée par ses résultats globaux, sa performance, ainsi que la performance de la personne concernée (conformément aux critères quantitatifs et qualitatifs définis au point C-3).

Le montant total de la rémunération variable peut être réduit, en tout ou partie, voire donner lieu à restitution, lorsque la personne n'a pas respecté ses objectifs, a méconnu les règles du Groupe ou celle de Richelieu Gestion en matière de prise de risque, notamment en raison de sa responsabilité dans des agissements ayant entraîné des pertes significatives ou en cas de manquement aux obligations d'honorabilité et de compétence.

¹ Orientations de l'ESMA (ESMA/2016/575) article 2. Définitions. **Personnel identifié** : « Catégorie de personnel, y compris la direction générale, les preneurs de risques et les personnes exerçant une fonction de contrôle, ainsi que tout employé qui, au vu de sa rémunération globale, se situe dans la tranche de rémunération de la direction générale et des preneurs de risques, dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de la société de gestion ou sur les profils de risque de l'OPCVM qu'elle gère, et les catégories de personnel de l'entité (ou des entités) à laquelle (auxquelles) des activités de gestion d'investissement ont été déléguées par la société de gestion, dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur les profils de risque de l'OPCVM que la société de gestion gère. »

Il convient de préciser que :

- Il n’y a pas d’attribution de primes ou d’augmentation en cours d’année sauf circonstances très exceptionnelles pouvant le justifier (prise de responsabilité en cours d’année, mobilité interne, etc.) ;
- Il n’y a pas d’augmentation collective ou d’attribution automatique de primes. Les rémunérations variables garanties sont interdites. Par dérogation à cette interdiction, une rémunération variable peut être garantie dans le contexte de l’embauche, hors mutation intra-groupe. Cette garantie est strictement limitée à la première année suivant la date d’embauche ;
- Il n’y a pas d’augmentation individuelle automatique.
La Convention Collective de la Banque, appliquée à titre volontaire au sein de Richelieu Gestion, nous impose cependant de veiller à assurer un salaire minimal garanti, généralement indexé sur le taux d’inflation, pour tous les collaborateurs au regard d’une grille de salaire fonctionnant par échelon. En ce sens, un accord collectif est signé chaque fin d’année par l’AFB (Association Française des Banques) et les partenaires sociaux pour fixer le taux de revalorisation des salaires. Un contrôle est effectué chaque fin d’année par la Direction des Ressources Humaines de Richelieu pour déterminer les collaborateurs qui pourraient être concernés par cette revalorisation obligatoire ;
- Prohibition des couvertures : Richelieu Gestion interdit au personnel identifié de recourir à des stratégies individuelles de couverture ou d’assurance en matière de rémunération ou de responsabilité qui limiteraient la portée des dispositions d’alignement sur les risques contenus dans les dispositifs de rémunération les concernant ;
- Cette politique ne traite pas des systèmes collectifs légaux de rémunération comme la Participation ou l’Intéressement.

C – Structure générale de la rémunération applicable au sein de Richelieu Gestion

1 - Salaire brut annuel fixe

Le salaire brut annuel fixe est versé en douze mensualités. Il est expressément (et contractuellement) prévu que ce salaire brut annuel fixe intègre le versement mensualisé du 13^{ème} mois prévu par la Convention Collective de la Banque, applicable à titre volontaire.

Revalorisations individuelles

Les augmentations ne sont pas systématiques mais toutes les situations individuelles, sans exception, sont étudiées annuellement.

La situation du salarié est étudiée au regard de sa fonction, son rôle au sein de l’équipe, son positionnement par rapport à ses collègues dans la même activité, de même niveau hiérarchique, tranche d’ancienneté similaire, même tranche d’âge et cursus scolaire similaire.

Un contrôle est également fait par rapport à la valeur du collaborateur dans le domaine d'activité concerné (benchmark de marché). En tout état de cause, le positionnement du salarié par rapport aux critères précités est défini par rapport à sa situation salariale globale (fixe + variable discrétionnaire + éventuellement variable calculé selon une formule mathématique).

En ce qui concerne les augmentations individuelles, chaque responsable est interrogé par la Direction Générale, une fois par an en fin d'exercice, sur ses souhaits qu'il doit impérativement motiver. L'augmentation définitive est élaborée par la Direction Générale pour décision en comité de rémunération et adoptée par le conseil d'administration, notamment en ce qui concerne la rémunération des membres de l'organe de direction dans sa fonction exécutive ainsi que des autres membres du personnel identifié.

Les augmentations accordées sont effectives au premier trimestre de chaque année, sans effet rétroactif.

2 – Avantages sociaux (si applicable)

La nature des avantages sociaux, potentiellement disponibles, peut varier et est étroitement liée à la fonction du collaborateur. Principalement, ces avantages sociaux peuvent être composés par l'octroi d'un véhicule de fonction et/ou d'un téléphone portable.

3 – Primes (ou bonus) discrétionnaires – Rémunération variable

L'attribution d'une prime discrétionnaire est liée à la réalisation des objectifs associés à la fonction du salarié. Cette prime est déterminée sur la base d'objectifs qualitatifs et quantitatifs prédéfinis lors de l'évaluation annuelle. Tout salarié est susceptible de percevoir une prime discrétionnaire.

Les montants octroyés doivent toujours être en adéquation avec le niveau de rémunération du collaborateur concerné.

Les critères quantitatifs :

- Performance globale de la société
- Evaluation des encours sous gestion
- Performance des OPC / mandats

Les critères qualitatifs :

Les critères qualitatifs sont appréciés par le responsable lors des entretiens de suivi d'objectifs tout au long de l'année et cette évaluation fait l'objet d'une synthèse annuelle harmonisée selon une grille permettant d'objectiver la surperformance qualitative individuelle selon les critères définis ci-après.

Les critères qualitatifs pris en compte par Richelieu Gestion sont les suivants :

- Le salarié, dans l'exercice des missions qui composent sa fonction, a pleinement respecté et mis en œuvre les processus internes de fonctionnement ainsi que les règles de bonne conduite et de déontologie applicables à nos métiers,
- Le comportement du collaborateur au sein de l'entreprise au cours de l'exercice a été exemplaire (esprit d'équipe, relations hiérarchiques, disponibilité, fiabilité, sens des responsabilités, développement personnel, implication, flexibilité, maîtrise des situations critiques, adhésion au projet d'entreprise, etc.),

- Le salarié s'inscrit pleinement dans la promotion et l'adhésion au déploiement des principes ESG de l'entreprise et son évolution (produits services et société de gestion).
- Les efforts fournis au cours de l'année concernée ont été particulièrement intenses, soit sur des missions conjoncturelles, ponctuelles, spécifiques et / ou transversales,
- Le collaborateur a fait preuve d'un fort niveau d'implication et d'initiative dans les diverses missions confiées concernant son activité normale ou une activité transversale,
- Le salarié a utilisé les outils mis à sa disposition conformément aux règles internes / réglementaires (CRM, progiciel de gestion, etc.)
- L'évaluation du nombre ainsi que de la nature des incidents de risques, ou tout indicateur jugé pertinent, ainsi qu'une appréciation de leur sévérité au regard d'un impact potentiel sur l'évaluation et la rémunération

Le processus d'attribution est identique et concomitant à celui concernant l'attribution des augmentations.

Le bilan des rémunérations variables y compris des Preneurs de Risques Significatifs de l'année N-1, est adressé par la RH au comité des rémunérations. Ce bilan intègre les résultats des contrôles de 2^{ème} niveau.

Les primes discrétionnaires sont versées au premier trimestre de chaque année au titre de l'exercice n-1.

D – Structure des rémunérations applicables au sein de Richelieu Gestion par Métiers

Gérants financiers d'OPC

- Salaire brut annuel : fixe
- Prime discrétionnaire/Rémunération variable : Conformément aux critères quantitatifs et qualitatifs définis au point C-3 avec en sus le respect des ratios réglementaires et statutaires. La rémunération variable de cette population pourra tenir compte de la performance des fonds gérés. Une quote part des commissions de surperformance sera validée, le cas échéant, par le comité de rémunération.

Membres des autres équipes (Gérants GSM Equipe développement/Analyste / Middle Office/Risk manager/RCCI...)

- Salaire brut annuel : fixe
- Prime discrétionnaire : Conformément aux critères quantitatifs et qualitatifs définis au point C-3

E – Lignes directrices de la politique de rémunération de Richelieu Gestion

Les lignes directrices exposées ci-dessous s'appliquent à l'ensemble du personnel de Richelieu Gestion.

1 – Ratios maximum entre rémunération fixe et rémunération variable

Le rapport entre la composante fixe et la composante variable de la rémunération doit être approprié. La rémunération variable accordée au titre d'une année est limitée à 100% de la rémunération fixe. Ce seuil peut aller jusqu'à 200 % maximum. Dans le cas où la part variable serait supérieure à 100 % sans pour autant dépasser le seuil de 200 %, il y a lieu de respecter le processus réglementaire (aval argumenté du Conseil, vote de l'Assemblée d'au moins 75 %, informations adressées au régulateur).

2- Montant maximum de rémunération variable

La rémunération variable accordée au titre d'une année doit être d'un montant maximum de 200 000 euros.

3 – Application du principe de proportionnalité

Richelieu Gestion doit se conformer aux règles issues de la directive OPCVM V ainsi qu'aux Orientations arrêtées par l'ESMA dans une mesure qui soit appropriée à sa taille, à son organisation interne ainsi qu'à la nature, la portée et la complexité de ses activités.

Au terme d'une auto-évaluation basée sur sa taille et la complexité de ses activités Richelieu gestion invoque le principe de proportionnalité et déroge aux règles relatives à la rémunération variable du personnel identifié sur les points suivants :

- l'application du versement différé,
- la période de rétention,
- le paiement de la rémunération variable en instruments financiers,
- la post-incorporation aux risques.

III – Publicité

Externe

La présente politique de rémunération est disponible sur le site internet de Richelieu Gestion.

Un résumé de cette politique de rémunération est inclus dans le prospectus de chaque OPCVM et une mention indique que cette politique de rémunération est également disponible sur le site internet de Richelieu Gestion.

Elle est également référencée dans les DIC des fonds gérés par la société de gestion.

Enfin, le montant total des rémunérations versées (fixes et variables), le montant agrégé des rémunérations ventilées par catégories de salariés et toute modification de la présente politique de rémunération seront mentionnés dans le rapport annuel de Richelieu Gestion.

Interne

Cette politique de rémunération est également disponible sur le site intranet de Richelieu.

ANNEXE 1 – Politique de Rémunération du Groupe Richelieu



G01 03_Norme
Politique de Rémun.