

---

---

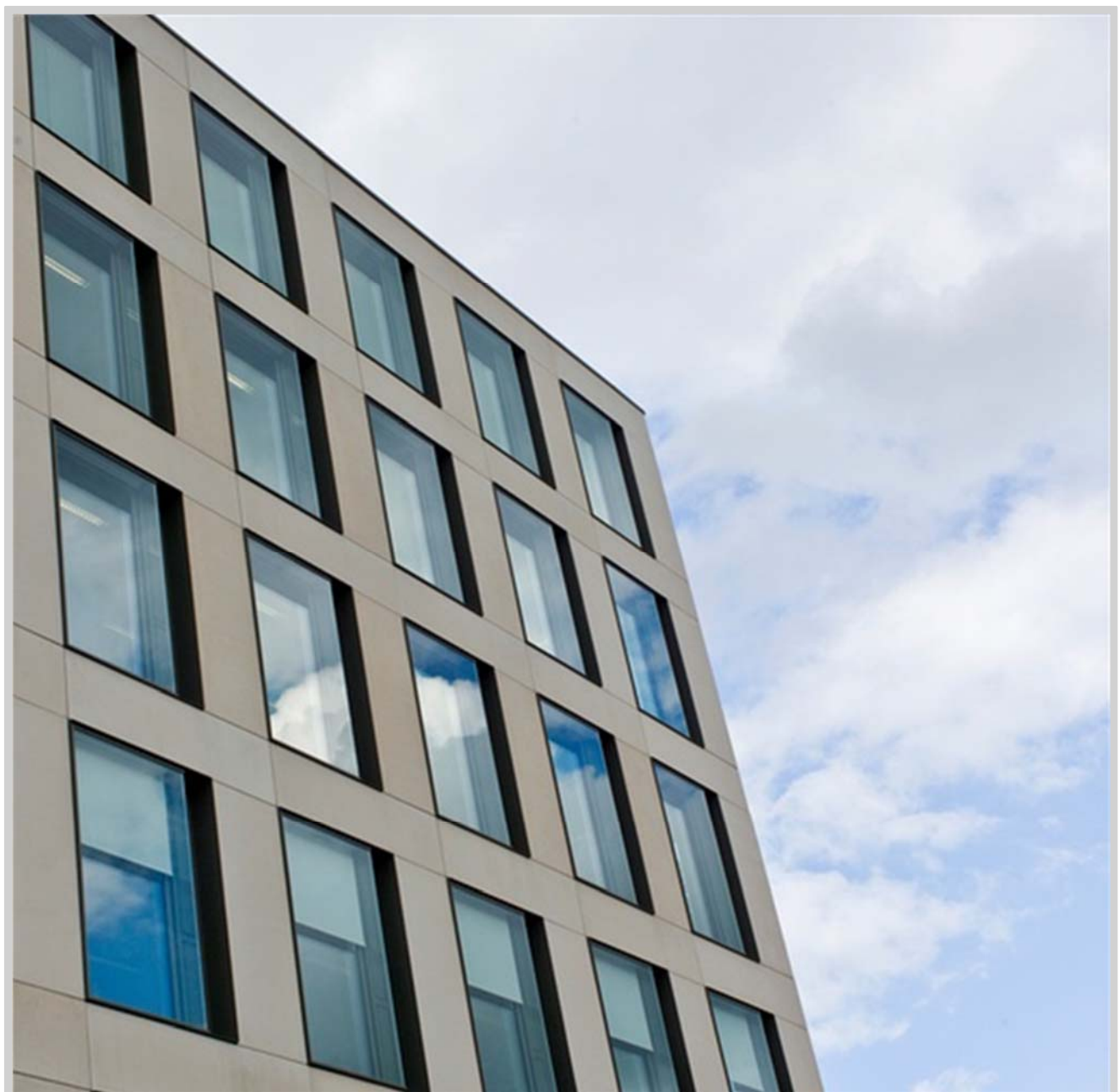
# Politique de rémunération

---

FundPartner Solutions (Europe) S.A.

Luxembourg – Juin 2021

---



---

## Introduction

Société du groupe Pictet (ci-après « le Groupe») créée en janvier 2012, FundPartner Solutions (Europe) S.A. (FPS) est une société de gestion de droit luxembourgeois assurant la gestion d'organismes de placement collectif en valeurs mobilières (OPCVM) et relevant du chapitre 15 de la loi luxembourgeoise du 17 décembre 2010 concernant les organismes de placement collectif, qui, depuis le 21 janvier 2014, est au bénéfice d'un agrément en tant que gestionnaire de fonds d'investissement alternatifs (Alternative Investment Fund Manager, AIFM) relevant de la loi luxembourgeoise du 12 juillet 2013 relative aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs, conformément aux dispositions de l'article 5 du chapitre 2 de cette dernière.

FPS regroupe la majorité des métiers liés à l'administration de fonds, et notamment la comptabilité et le calcul des valeurs nettes d'inventaire (VNI), la gestion des risques, les fonctions d'agent de transfert, l'assistance en matière de distribution, de domiciliation et de gouvernance, ainsi que le contrôle du respect des limites d'investissement, et propose ainsi une gamme complète de prestations se rapportant à la gestion des risques, à la gouvernance et aux questions juridiques.

Les activités de gestion et de distribution sont déléguées à des gestionnaires et à des distributeurs externes.

La présente Politique de rémunération a pour but, d'une part, de décrire la politique de rémunération appliquée au sein de FPS en tant que société de gestion soumise au Luxembourg à la surveillance prudentielle de la Commission de Surveillance du Secteur Financier (CSSF) et, d'autre part, de satisfaire aux exigences en termes de documentation et de transparence énoncées dans:

- la directive européenne 2011/61/UE sur les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs dans le cadre de son statut d'AIFM; et
- la directive européenne 2014/91/UE, dite directive OPCVM 5, dans le cadre de son statut de société de gestion

(ci-après «les Directives»).

FPS respecte les principes des Directives ainsi que les orientations de l'Autorité européenne des marchés financiers (European Securities and Markets Authority, ESMA), telles que publiées les 11 février 2013 et 31 mars 2016, d'une manière et dans une mesure adaptées à sa taille et à son organisation interne ainsi qu'à la nature, à la portée et à la complexité de ses activités.

Enfin, il est important de noter que la présente Politique de rémunération se fonde sur les mêmes principes que la politique définie pour le Groupe s'agissant de la philosophie générale qui la sous-tend, des systèmes de gestion de la performance, ainsi que des principales structures et composantes de rémunération mises en place.

## Principe de proportionnalité

FPS a décidé d'appliquer le principe de proportionnalité au niveau des activités liées à la gestion pour les raisons suivantes:

- 
- la majorité des collaborateurs de FPS exerce des fonctions liées à l'administration de fonds, comprenant les activités courantes de calcul de VNI, d'agent de transfert ainsi que d'assistance en matière juridique et de gouvernance, lesquelles ne donnent à aucun moment lieu à une prise de risques au sens des Directives, au regard du lien entre les activités en question et les risques susceptibles d'être pris par les collaborateurs dans le cadre de leurs fonctions et d'influencer le risque pour l'investisseur ou pour des tiers, dans une optique de recherche de performance concernant le rendement des actifs administrés;
  - seule une minorité de collaborateurs de FPS exécute des tâches directement liées aux activités des fonds d'investissement alternatifs (FIA) et des OPCVM gérés par FPS (ci-après collectivement «les Fonds» et individuellement «le Fonds»), notamment dans les domaines de la gestion des risques, de la surveillance des activités déléguées et de la compliance;
  - FPS n'est pas présent à l'étranger, ne possède pas de succursales ou de filiales, et n'est pas coté en bourse;
  - les actifs des Fonds gérés par FPS ne présentent pas un degré de complexité élevé;
  - les activités de gestion et de distribution sont déléguées à des gestionnaires et à distributeurs externes.

Dans ce contexte, les exigences suivantes ne s'appliquent dès lors plus:

- verser au moins 50% de la rémunération variable sous forme d'instruments financiers liés à la performance du Fonds;
- observer une période de rétention de la rémunération variable versée sous forme d'instruments financiers;
- différer le versement d'au moins 40% de la rémunération variable;
- intégrer un ajustement au risque a posteriori (dispositif de malus);
- créer un comité de rémunération au sein de FPS.

## Identification des preneurs de risques

Tenant compte des principes énoncés dans les Directives et les orientations de l'ESMA, FPS procède à une analyse approfondie visant à identifier les personnes dont les activités professionnelles sont susceptibles d'avoir une incidence importante sur son profil de risque.

Cette analyse, réalisée par le département Ressources Humaines, est ensuite présentée aux départements Risk Management et Compliance, et aboutit à l'établissement d'une liste des preneurs de risques importants.

Cette liste, qui comprend principalement les membres du comité de direction et les responsables des fonctions de contrôle, est revue et mise à jour chaque année.

## Philosophie en matière de rémunération

### 1. Notion de «package» de rémunération

La philosophie de FPS en matière de rémunération repose sur la notion de «package de rémunération». Un package peut comprendre un ou plusieurs des éléments décrits ci-après. Le but est de déterminer la

---

combinaison et la répartition appropriées de ces éléments pour chaque collaborateur, afin de créer un package de rémunération adapté à la fonction, au profil, à l'investissement et aux résultats du collaborateur concerné.

✓ **Salaire fixe**

Le salaire de base rémunère le collaborateur pour la bonne exécution de ses tâches essentielles, telles qu'énoncées dans le descriptif de sa fonction. Il doit permettre à ce dernier de préserver une qualité de vie raisonnable et comparable à celle offerte par les principaux concurrents de FPS.

✓ **Bonus**

Le bonus est un élément de rémunération variable versé en sus de la rémunération fixe, en fonction de critères de performance, ou de résultats personnels ou collectifs obtenus sur une période donnée.

Les objectifs individuels sont définis en tenant compte de la nature des activités de la division concernée, de la fonction et du rôle du collaborateur, ainsi que des résultats attendus du collaborateur, de son équipe et de la division.

Les bonus sont accordés en général sur la base de l'évaluation de la performance du collaborateur sur un an, mais ils peuvent aussi s'inscrire dans un cadre pluriannuel. Les critères pris en compte lors de l'évaluation de la performance sont le plus souvent:

- le degré de réalisation d'objectifs définis dans la mesure du possible selon la méthode SMART (Spécifiques, Mesurables, Atteignables, Réalistes et Temporellement définis);
- d'autres critères discrétionnaires, définis par exemple à la suite d'événements ou de projets exceptionnels ou en l'absence d'objectifs spécifiques fixés au début de la période sous revue.

Les bonus sont versés à la discrétion de l'employeur et ne constituent en aucun cas un paiement garanti, ni dans son principe ni dans son montant. Aucun bonus n'est considéré comme une rémunération fixe ou quasi fixe, même si un collaborateur reçoit le même montant pendant plusieurs années.

Lorsque les activités prises en considération pour l'octroi d'un bonus se révèlent frauduleuses, le remboursement partiel ou total du montant versé est exigé.

✓ **Intéressement**

Le système de l'intéressement permet aux collaborateurs de participer au succès du Groupe dans son ensemble et contribue à fidéliser durablement ces derniers.

Un certain nombre de «parts» est attribué au collaborateur «intéressé». La part n'a pas de valeur intrinsèque à proprement parler. Elle peut être comparée à une action sans valeur (et sans droits patrimoniaux) procurant un dividende variable.

---

Le nombre de parts peut être augmenté en fonction de critères tels que la formation du collaborateur, son expérience, ses compétences, ses responsabilités, son investissement et ses années de service au sein du Groupe. Le nombre de parts peut également être réduit, notamment en cas de faute professionnelle.

L'intéressement n'est pas garanti, ni dans son principe ni dans son montant. Cet instrument ne doit en aucun cas conduire à une prise de risques de la part de son bénéficiaire.

✓ **Autres éléments variables**

Dans des cas exceptionnels, FPS verse une prime d'engagement («bonus garanti») lors de la conclusion d'un contrat de travail ou au terme d'un délai négocié avec le nouveau collaborateur, qui ne doit pas dépasser 12 mois.

FPS peut également verser une prime forfaitaire payable au terme de la période d'essai («sign-on bonus») ou une prestation à titre compensatoire pour des prétentions échues envers un précédent employeur («buy-out bonus»). Ces versements exceptionnels constituent des paiements uniques et non récurrents. Ils sont effectués en une seule fois et toujours dans les 12 mois qui suivent l'engagement.

✓ **Avantages en nature**

Les avantages en nature, comme les plans de prévoyance complémentaire, les véhicules de fonction ou les indemnités de repas, ne sont pas accordés selon des critères de performance, mais selon l'ancienneté, le rang ou d'autres critères.

## **2. Gestion de la performance**

Son but est de favoriser l'adéquation des objectifs individuels des collaborateurs avec les objectifs de FPS et avec ceux liés à la fonction exercée. Bien que les objectifs sur lesquels repose l'évaluation de la performance puissent être différents pour chaque fonction, la performance n'est en aucun cas évaluée sur la base d'un seul objectif: entre cinq et huit objectifs sont définis en règle générale. Leur pondération dépend elle aussi de la fonction exercée.

Si la performance réalisée par rapport aux objectifs fixés joue clairement un rôle déterminant dans l'attribution des bonus, il est important de noter que le processus de fin d'année repose sur l'évaluation des «4P» – performance (P1), profil (P2), promotion des valeurs (P3) et progression (P4) –, qui sont passés en revue lors de l'entretien d'évolution annuel.

## **3. Fonctions de contrôle interne**

Les personnes exerçant des fonctions de contrôle sont rémunérées selon le degré de réalisation des objectifs liés à leur fonction, indépendamment des performances des domaines d'activité qu'elles contrôlent.

## **4. Délégation des activités**

Dans le cadre de la délégation, FPS s'assure que les critères suivants sont remplis:

- 
- les entités auxquelles les activités de gestion de portefeuille sont déléguées sont soumises à des exigences réglementaires en matière de rémunération similaires à celles prévues par les Directives; ou
  - des dispositifs contractuels sont en place, afin d'empêcher tout contournement des règles de rémunération applicables aux personnes appartenant aux catégories de personnel de l'AIFM et de la société de gestion dont les activités professionnelles peuvent avoir une incidence importante sur son profil de risque.

## Gouvernance et mécanismes de contrôle

### 1. Mécanismes de contrôle

Les niveaux de rémunération, les structures des packages de rémunération et les processus mis en place sont régulièrement passés en revue et comparés à des benchmarks internes et externes, aux informations disponibles dans le domaine public ainsi qu'aux résultats d'analyses effectuées par des consultants externes indépendants, spécialistes des questions liées à la rémunération.

La masse salariale est par conséquent gérée de manière prudente, en vue de favoriser les perspectives de croissance durable de FPS, qui veille de manière rigoureuse à l'adéquation de sa politique de rémunération avec sa stratégie, ses objectifs, ses valeurs et ses intérêts à long terme. FPS met en outre l'accent sur la détermination de la combinaison appropriée des éléments de rémunération fixes et variables pour chaque fonction, considérant qu'une telle combinaison n'est pas susceptible d'encourager ses collaborateurs à prendre des risques excessifs.

La politique mise en œuvre en matière de gestion des risques vise à protéger la société de gestion, ses collaborateurs et ses clients. Elle tient compte des prescriptions réglementaires et des bonnes pratiques du marché. De plus, la politique de rémunération prend en considération les risques en matière de durabilité par le biais de politiques et de procédures auxquelles les collaborateurs sont tenus de se conformer.

Le respect des politiques et des procédures internes fait partie intégrante de l'évaluation annuelle des collaborateurs, laquelle peut notamment porter sur l'application des restrictions liées à des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) et sur la prise en compte des risques en matière de durabilité. Les collaborateurs doivent en outre agir conformément aux engagements pris par le Groupe en matière de développement durable et d'investissement responsable, dans la mesure requise par leur fonction.

### 2. Gouvernance

#### ✓ **Rôle des associés**

En tant que propriétaires et gérants, les associés jouent un rôle très actif dans la définition de la politique de rémunération du Groupe et des structures de rémunération mises en place dans les différents secteurs d'activité, ainsi que dans la détermination de certains packages de rémunération individuels, dont ceux des membres de la direction et des cadres supérieurs au sein des sociétés du Groupe.

---

### ✓ **Rôle des supérieurs hiérarchiques**

Le processus d'évaluation annuelle relève de la responsabilité des supérieurs hiérarchiques, qui doivent évaluer la performance de leurs collaborateurs en fonction des objectifs fixés en début d'année et définir de nouveaux objectifs pour l'année à venir, communiqués lors des entretiens d'évolution.

La dernière étape du processus de fin d'année est appelée «le tourniquet»: chaque collaborateur de FPS est informé par son supérieur hiérarchique (souvent accompagné du supérieur indirect, du CEO de FPS et, dans certains cas, des associés) des décisions prises concernant sa rémunération et son éventuelle promotion.

### ✓ **Rôle des départements Ressources Humaines et Finances**

Le département Ressources Humaines fournit un soutien aux associés, aux responsables des secteurs d'activité, au CEO de FPS ainsi qu'aux supérieurs dans les différents domaines liés à la rémunération.

Le Chief Financial Officer et le département Finances s'assurent (avec le département Ressources Humaines et les fonctions de contrôle des risques compétentes) que le Groupe a la capacité de financer et de verser l'intégralité des différents éléments de rémunération.

### ✓ **Rôle des fonctions de contrôle interne**

Au niveau du Groupe, le collège des associés fait vérifier à intervalles réguliers la conformité de la mise en œuvre du système de rémunération avec les politiques et les procédures définies par les fonctions de contrôle.

Au niveau de FPS, cet examen est effectué périodiquement par l'unité d'audit interne, dont le rapport est transmis au conseil d'administration ainsi qu'au collège des associés.

### ✓ **Rôle de la direction locale**

Le conseil d'administration de FPS valide la politique de rémunération, ainsi que tous les ajouts ou modifications qui y sont apportés ultérieurement, en se fondant sur les principes généraux régissant la politique de rémunération, tels qu'établis par le collège des associés. La communication des différents changements apportés à la politique de rémunération obéit à une procédure structurée.

L'adoption de la politique de rémunération et sa mise en œuvre locale, dans le respect des dispositions des Directives, relèvent de la responsabilité du comité de direction de FPS.