

Mise à jour : CAPSI Conseil Version : Février 2016 Mise à jour : Mars 2019	Politique de rémunération	Référence : PG26
-------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------	-------------------------

SOMMAIRE

1. Références Réglementaires :	2
2. Contexte réglementaire :	2
3. Rappel des règles d'organisation que doit respecter la SGP en la matière :	2
4. Dispositions générales	2
5. Composition de la rémunération fixe/variable	3
6. Politique de rémunération variable mise en place par PINK CAPITAL :	5
7. Dispositif de contrôle en matière de rémunération variable	6

1. Références Réglementaires :

Dispositions communes en matière de rémunération approuvées par l'AFG - AFIC - ASPIM et par le collège de l'AMF le 23/11/2010.

Position AMF relative aux politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs

Article L.533-22-2 du Code Monétaire et Financier

2. Contexte réglementaire :

L'AMF applique l'ensemble des orientations émises par l'ESMA relatives aux politiques et pratiques de rémunération (ESMA/2013/606).

Ces orientations visent à garantir une mise en œuvre plus cohérente des exigences actuelles de la directive MIF en matière de conflits d'intérêts et des règles de bonne conduite relatives aux problématiques de rémunérations. Les politiques et pratiques de rémunération doivent garantir d'une part le respect des exigences en matière de conflits d'intérêts fixées à l'article 13, paragraphe 3 et à l'article 18 de la directive MIF et, d'autre part, le respect des règles de bonne conduite établies par l'article 19 de la directive MIF.

L'AMF indique que les dispositions des articles L.533-10 et L.533-11 du code monétaire et financier s'entendent à la lumière des dispositions énoncées dans la position n°2013-24 qui elle-même reprend les orientations de l'ESMA /2013/606.

3. Rappel des règles d'organisation que doit respecter la SGP en la matière :

Périmètre et collaborateurs concernés.

Ces dispositions s'appliquent à la rémunération versée par l'employeur à l'exclusion des parts ou actions de « carried interest » le cas échéant.

Les collaborateurs concernés par cette politique sont les salariés chargés :

- De la gestion des actifs ;
- Des fonctions de contrôle et de conformité ;
- Des fonctions commerciales.

4. Dispositions générales

Prise en compte des risques dans la définition de la politique de rémunération :

- Cohérence entre le comportement des professionnels concernés et les objectifs à long terme de la SGP (les dissuader de prendre des risques excessifs et inacceptables par la SGP)
- Interdire tout mode de rémunération susceptible de créer des risques excessifs pour la société
- Intégrer, dans la mesure de performance utilisée pour le calcul de la composante variable de la rémunération, un mécanisme d'ajustement tenant compte des risques courants et futurs pertinents.
- La SGP est tenue de déterminer le montant consacré à la rémunération variable et sa répartition en tenant compte de l'ensemble de ses risques. Elle doit être en mesure de modifier de façon substantielle l'enveloppe de rémunération variable distribuée au titre d'un exercice durant lequel elle constaterait des pertes.
- La SGP doit veiller à utiliser des instruments ou méthodes de versement qui ne détournent pas les dispositions ci-dessus exposées.

5. Composition de la rémunération fixe/variable

La partie fixe de la rémunération doit être suffisamment importante pour rémunérer le professionnel au regard des obligations de son poste, du niveau de compétence requis, de la responsabilité exercée et de l'expérience acquise.

La séparation entre la partie fixe et la partie variable de la rémunération doit être absolue. Il ne doit pas y avoir de vase communicant entre l'une et l'autre partie de la rémunération.

Il convient d'interdire les bonus garantis sauf, le cas échéant, à l'embauche du professionnel et dans ce cas, la garantie est strictement limitée à un an.

PINK CAPITAL a opté pour une rémunération fixe des collaborateurs correspondant aux standards de marché.

Assiette des rémunérations variables

La partie variable de la rémunération vient compléter, de manière équilibrée, la partie fixe de la rémunération en considération :

- Des performances du professionnel. Elle est versée par l'employeur aux collaborateurs au regard de critères quantitatifs et/ou qualitatifs.
- De la réglementation applicable à la société de gestion
- Des gains effectivement réalisés par la société de gestion. Elle est liée à la performance globale de la société.

Après s'être assuré de la cohérence entre les comportements des professionnels et les objectifs à long terme de la société de gestion, chaque société définit l'assiette des éléments variables en tenant compte des éléments suivants :

- Expliciter le lien entre la rémunération variable et l'évaluation de la performance des professionnels (mise en place d'objectifs, assortis d'indicateurs de mesure factuels et quantifiables ou observables)
- Formaliser le processus de détermination des objectifs et s'assurer que ces objectifs sont conformes, dans la durée, aux intérêts de l'entreprise et de ses clients ;
- Mixer objectifs quantitatifs, qualitatifs et – le cas échéant – managériaux, afin de limiter le poids de la performance strictement financière dans l'évaluation globale de la performance des professionnels et d'apprécier la manière dont cette performance a été atteinte. Instaurer des critères liés à la prise de risques, à la prise en compte conjointe des intérêts du client et de l'entreprise ainsi que des critères comportementaux (travail en équipe, transparence, partage de l'information, participation à la réussite collective, etc.) ;
- Décliner cette politique d'objectifs sur l'ensemble de la ligne hiérarchique en responsabilisant les managers sur la performance de leurs équipes ;
- Concernant la définition des objectifs assignés aux gérants, intégrer une composante de performance pluriannuelle des produits gérés (par exemple sur 3 exercices consécutifs) et non uniquement annuelle. A ces critères de performance, s'ajouteraient, comme il est mentionné ci-dessus, d'autres critères : prise en compte du niveau de risques (par exemple via le ratio d'information, le ratio Sharpe...) ; prise en compte des intérêts du client ; respect de la réglementation... ;
- Concernant la définition des objectifs assignés aux commerciaux et pour évaluer en particulier leur capacité à nouer une relation de confiance durable avec le client, apprécier leur performance sur la base d'indicateurs tels que le net new cash (nouvelles souscriptions nettes des rachats) ainsi que de critères qualitatifs ou managériaux.

PINK Capital a retenu la mise en place d'une rémunération variable discrétionnaire qui s'appuie sur les règles de bonnes pratiques du marché.

Procédures **PINK CAPITAL**

La forme de la rétribution (numéraire/titres)

Lorsque la Société a recours, comme forme de rémunération, à l'attribution de titres, d'options sur titres de l'entreprise ou d'instruments équivalents, la couverture du risque sur ces actifs ne doit pas être autorisée avant la levée des options ou l'acquisition définitive des titres.

Si la société de gestion opte pour le paiement d'une partie de la rémunération variable en parts de fonds qu'elle gère, il lui appartient de définir des règles d'encadrement de manière :

- À ce que ce paiement soit compatible avec les objectifs de gestion des fonds concernés
- À ce qu'il y ait bien un alignement des intérêts des professionnels ainsi bénéficiaires de ces titres et des autres porteurs ou actionnaires

PINK Capital n'a pas opté pour ce type de rémunération variable.

La société de gestion doit veiller à la mise en œuvre d'une politique visant à prévenir et éviter les conflits d'intérêts.

Dispositions spécifiques concernant la rémunération de certains professionnels

La société de gestion doit établir une liste des personnes dont les activités sont susceptibles d'avoir une incidence significative sur l'exposition aux risques de la société ainsi que des modes de rémunération variable susceptible d'aggraver le niveau d'exposition aux risques de la société. Les membres de l'organe exécutif sont également concernés.

Pour ces professionnels il faut :

1. Prévoir qu'une fraction de celle-ci, quand elle dépasse substantiellement la partie fixe de la rémunération, soit différée sur plusieurs années. L'année où une contre-performance est constatée, prévoir que la part de rémunération différée susceptible d'être versée aux salariés concernés soit substantiellement réduite ou ne soit pas versée ;
2. Interdire aux personnes concernées 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 leur dispositif de rémunération.
3. Prévoir que les indemnités liées à la rupture anticipée du contrat de travail reflètent la performance réalisée et ne viennent pas récompenser l'échec du professionnel concerné.

La rémunération des fonctions de contrôle et de conformité doit être fixée indépendamment de celle des métiers dont ils valident ou vérifient les opérations, et à un niveau suffisant pour disposer de personnels qualifiés et expérimentés. Elle tient compte de la réalisation des objectifs associés à la fonction.

PINK Capital a établi la liste des collaborateurs concernés

Dispositions concernant la gouvernance

Pink capital tient compte des dispositions suivantes :

4. La politique de rémunération est définie par la Direction générale qui veille à s'assurer de la conformité de cette politique auprès des services en charge du contrôle des risques, de la conformité et du contrôle interne.
5. La Direction générale s'assure de la mise en œuvre de cette politique qui prend en compte la nature et le volume de ses activités, sa taille et les risques auxquels elle est susceptible d'être exposée
6. Chaque société de gestion procède à une revue régulière, de préférence une fois par an, des principes généraux de cette politique ainsi qu'à une évaluation du respect de cette politique. Ce contrôle et cette révision sont documentés.
7. Les principes généraux de la politique de rémunération sont soumis au Conseil d'Administration

Procédures **PINK CAPITAL**

8. Informer annuellement le Conseil d'Administration de la mise en œuvre de la politique de rémunération variable.
9. Communiquer au sein de l'entreprise sur les principes généraux de la politique de rémunération

6. Politique de rémunération variable mise en place par PINK CAPITAL :

Les membres de l'organe exécutif n'est rémunéré de façon variable que si les résultats le permettent et sur décision du Président.

La rémunération variable des collaborateurs intègre, suivant leurs fonctions et les responsabilités qui leurs ont été confiés, des critères d'évaluations différents :

Gestion d'actifs

Responsable – Manager :

- Performances globales de la société de gestion
- Respect des objectifs en matière de management
- Respect des objectifs assignés en matière de développement
- Résultat opérationnel de l'activité dont il est en charge

Gérant :

- Performances globales de la société de gestion
- Résultat opérationnel dans sa fonction
- Critère de prise de risque (volatilité des résultats, ratio d'information)
- Critère comportementaux (travail en équipe, transparence, partage de l'information, participation à la réussite collective, etc.)

Fonctions commerciales

Responsable – Manager :

- Performances globales de la société de gestion
- Respect des objectifs en matière de management
- Respect des objectifs assignés en matière de développement
- Résultat opérationnel de l'activité en termes d'encours.

Commercial :

- Performances globales de la société de gestion
- Résultat opérationnel en termes d'encours
- Critère comportementaux (travail en équipe, transparence, partage de l'information, participation à la réussite collective, etc.)

Fonctions de contrôle et de conformité

RCCI :

- Performances globales de la société de gestion
- Respect des objectifs en matière de management
- Respect des objectifs assignés à la fonction

Contrôleurs :

- Performances globales de la société de gestion
- Respect des objectifs assignés par le RCCI

Comité de rémunération

Chaque fin d'exercice le comité de Direction composé des membres de l'organe exécutif et du RCCI se réunit pour :

- Le cas échéant, valider le versement des échéances portant sur les rémunérations variables décidées les années précédentes, pour les collaborateurs concernés.
- Déterminer la date de versement de toutes ces rémunérations
- Valider la politique de rémunération de la société de gestion pour l'exercice à venir.

Un compte rendu formalisé du comité est rédigé et conservé par le RCCI.

Règles concernant la politique de rémunération des collaborateurs hormis les Dirigeant-Gérants.

Ce comité prend en compte les résultats estimés, mais non encore audités, de la Société et pour chaque collaborateur, suivant sa fonction, le montant de sa rémunération fixe et les critères listés ci-dessus afin de fixer le montant de la rémunération variable qui lui sera attribuée au titre de l'exercice écoulé.

Si la part de la rémunération variable attribuée au collaborateur dépasse le montant de sa rémunération fixe annuelle, un échéancier annuel des versements futurs sera établi (les échéances exactes des futurs versements seront fixées au moment où les comités de rémunération des prochains exercices se réuniront).

Les versements futurs seront provisionnés sur l'exercice initial et reportés sur autant d'exercice que nécessaire. Leur versement sera conditionnel et pourra être remis en cause, pour l'une des raisons suivantes, sur proposition du comité de rémunération :

- La société de gestion ne réalise pas de bénéfice sur l'exercice correspondant à l'année du versement effectif.
- Le collaborateur ne fait plus partie des effectifs au moment du versement effectif, en l'absence de tout accord spécifique.
- Les résultats opérationnels du collaborateur, sur l'exercice correspondant à l'année du versement effectif, sont de nature à remettre en question le résultat opérationnel initial ayant servi de base de calcul au moment où la rémunération variable a été décidée.

Lorsqu'une rémunération variable a été garantie à l'embauche d'un collaborateur, elle ne sera pas renouvelable au-delà de son 1^{er} exercice dans la société.

7. Dispositif de contrôle en matière de rémunération variable

Le RCCI de la société intègre le domaine de la rémunération variable dans les risques potentiels de conflit d'intérêt.

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 du RCCI.

Le contrôle consistera à vérifier :

- L'application des modalités de calcul de la rémunération variable des Dirigeant-Gérants.
- Le respect du pacte de rémunération établi entre les associés.