

Principes de la politique de rémunération Promepar AM (OPCVM V / AIFM)

Contexte :

Promepar AM gère des OPCVM et des FIA, elle est donc soumise aux deux directives OPCVM 5 et AIFM.

Promepar Asset Management est une filiale de la BRED. La politique de rémunération de la BRED s'applique pour ses collaborateurs, en application notamment de la Directive CRD IV.

Les orientations de l'ESMA, reprises par l'AMF (Positions DOC-2016-14 et DOC-2013-11), précisent que dans le cas d'une société de gestion faisant partie d'un groupe bancaire, soumis à la Directive CRD IV, les recoupements seront nombreux mais qu'en cas d'incohérence, la politique de rémunération de la société de gestion devait reprendre les dispositions de la Directive OPCVM V. C'est le cas quant à l'exigence d'alignement des intérêts du collaborateur avec ceux des porteurs de parts dans les OPC, notamment pour l'éventuelle partie reportée de la rémunération variable.

Le Conseil d'Administration de Promepar AM a approuvé les principes de la Politique de rémunération de Promepar AM et assume la responsabilité de la vérification de la conformité de la société de gestion de portefeuille sur ce point. En application du principe de proportionnalité, la société ne s'est pas dotée spécifiquement d'un comité des rémunérations.

Personnel Identifié au sens de la directive OPCVM 5 : Direction Générale, les Gérants, le RCCI et le Contrôleur des Risques

Principes

La politique de rémunération est établie afin de promouvoir l'alignement des intérêts entre les investisseurs, la société de gestion et les collaborateurs, ainsi qu'une gestion des risques saine et efficace, elle n'encourage pas la prise de risque excessive.

La rémunération variable est discrétionnaire. Elle tient compte des performances individuelles (atteinte des objectifs annuels ou pluriannuels fixés par le manager, objectifs réalistes court et moyen/long terme, financier ou non financier, comportement satisfaisant en matière de gestion des risques et de conformité, respect des lois, réglementations et procédures internes) et collectives (niveau d'encours, collecte nette, satisfaction des clients investisseurs, satisfaction des clients internes). Les principes de la politique de rémunération de Promepar AM reposent sur l'équité, l'engagement, la compétitivité et le contrôle des coûts.

La rémunération variable peut être nulle.

La rémunération variable des deux dirigeants responsables et des collaborateurs est revue et validée notamment par le Président du Conseil d'Administration de la société de gestion et par la Direction des ressources humaines de la BRED. Les mesures annuelles concernant le RCCI et le Contrôleur des

Risques sont également soumises à la validation du Directeur des Risques et de la Conformité du Groupe BRED.

En cas de performance financière négative, de Promepar AM ou de la BRED, ou de solidité financière de la BRED compromise, aucune rémunération variable n'est possible, seul l'organe de surveillance de Promepar AM pouvant en décider autrement. En cas de départ de l'entreprise (hors situation de mobilité au sein du Groupe BRED ou du Groupe BPCE, mise à la retraite, de licenciement non fautif ou de décès), le collaborateur renonce au versement des primes (parts différées ou non) qui n'ont pas été mise en paiement à la date de son départ. Le paiement est néanmoins effectif en cas de situation de mobilité au sein du Groupe BPCE, mise à la retraite, en cas de licenciement non fautif ou de décès.

Toute rémunération variable garantie, si elle existe, ne s'applique qu'à l'embauche et reste limitée à un an.

La société de gestion de portefeuille n'a pas mis en place de politique de pensions discrétionnaires (y compris lors de départs). La société de gestion a interdit toute forme de couverture des variations de rémunération induites par les instruments de paiements.

La société a demandé l'application du principe de proportionnalité de la Directive OPCVM 5 au niveau collaborateurs, pour limiter le mécanisme de report avec instruments financiers, aux seules rémunérations variables supérieures à 100k€.

Pour le personnel identifié percevant une rémunération individuelle variable supérieure à 100 k€, 50% sont versés en numéraire l'année de l'attribution au titre de l'exercice écoulé, et 50% sont différés et payables en instruments financiers, par tranche d'un tiers sur 3 ans au plus tôt les 1er octobre des 3 années suivant l'année d'attribution.

L'instrument financier retenu par Promepar est le numéraire indexé à un indicateur, l'indicateur pouvant être propre à chaque collaborateur et composé d'un panier de parts d'OPC gérés par la société. Chaque indicateur individuel sera revu et validé par le Président du Conseil d'Administration de la société. En cohérence avec les pratiques en vigueur au sein du Groupe BRED, l'indexation est plafonnée au taux d'intérêt servi sur les parts sociales de la BRED sur la période de différés considérée. Pour chaque fraction différée, l'acquisition définitive est subordonnée aux critères de performance et de solidité financière ainsi qu'à la condition de présence susmentionnés.