

J. DE DEMANDOLX GESTION		<i>Procédure réf. 131</i>
POLITIQUE DE REMUNERATION		
Emetteur : Direction générale	Destinataires : Ensemble des Collaborateurs identifiés de la société	
Mise à jour du 27 septembre 2017		

TABLE DES MATIERES

1. périmètre de la procédure	1 -
2. Comité de rémunération.....	2 -
3. Principes généraux.....	2 -
4. Détermination de la rémunération des Collaborateurs identifiés	3 -
5. Détermination des rémunérations variables	3 -
6. Modalités de versement des rémunérations variables	4 -
7. Gouvernance.....	4 -

1. PERIMETRE DE LA PROCEDURE

La Politique de Rémunération est applicable à l'ensemble des Collaborateurs identifiés de J. DE DEMANDOLX GESTION (la « Société »). Elle a fait l'objet d'une approbation de l'AMF en date du 15 juin 2017

Par « **Collaborateur identifié** », on entend :

- Le Président et les membres de la Direction Générale, et, notamment, les « dirigeants responsables » au sens du Code monétaire et financier,
- Les fonctions de contrôle, et, notamment, le Responsable de la conformité et du contrôle interne (RCCI) et le Risk Manager,
- Les gérants financiers (gestion d'OPC et gestion sous mandat),
- Et plus généralement, tous les collaborateurs se situant dans la même tranche de rémunération que la Direction Générale et tous les collaborateurs « preneurs de risque », dont les activités habituelles sont susceptibles d'avoir une incidence significative sur le profil de risque de la Société ou des OPC / comptes gérés sous mandat.

Les personnels exclus de l'application de la présente Politique sont les personnels administratifs et de support dont les rémunérations ne sont pas dans les tranches de rémunérations des postes dits de preneur de risques ou de direction générale.

Par « **rémunération** », on entend toute forme de paiement ou avantage fourni directement ou indirectement par la Société aux Collaborateurs identifiés.

Sont aussi visés tous montants versés par l'OPC lui-même, y compris toute partie de la commission de surperformance versée directement ou indirectement au profit du Collaborateur identifié, ou tout transfert de parts ou d'actions de l'OPC.

Ne sont pas visées les rémunérations versées dans le cadre d'accords collectifs (participation, intéressement, PEE, PEI, PERCO, fonds collectif de retraite dit « article 39 », contrat de retraite dit « article 83 »), ainsi que tous les avantages annexes faisant partie d'une politique générale et non discrétionnaire sans effet incitatif sur la gestion des risques.

En revanche, les régimes de retraite discrétionnaires, notamment les « retraites chapeau » individualisées, sont soumis aux dispositions ci-dessous.

2. COMITE DE REMUNERATION

Compte tenu des encours de OPC gérés et de son effectif, la Société n'est pas soumise à l'obligation de constituer un Comité de Rémunération.

En conséquence, et compte tenu de son organisation et des enjeux, la Société n'a pas estimé nécessaire la création d'un Comité de Rémunération.

3. PRINCIPES GENERAUX

La Politique de rémunération de la Société respecte les principes généraux suivants :

➤ Adéquation à la Société

La Politique de rémunération est alignée sur la stratégie de la Société, ses objectifs, ses valeurs et ses intérêts à long terme, tels que les perspectives de croissance durable, et se conforme aux principes régissant la protection des clients et des investisseurs lors de la prestation de services.

La situation financière annuelle de la Société ne doit pas être affectée de façon préjudiciable par la rémunération variable globale qui peut être attribuée pour l'année considérée et le montant de rémunération variable qui sera payé ou acquis au cours de cette année.

Dans le cas où la Société constaterait une perte au titre d'un exercice, le montant des rémunérations variables devrait être réduit significativement.

➤ Limitation des risques

La structure de la rémunération des Collaborateurs identifiés ne doit pas exposer la Société, ainsi que les mandats et OPC qu'elle gère, à des risques.

Les comportements des Collaborateurs identifiés doivent être cohérents avec les objectifs à long terme de la Société et notamment, les Collaborateurs identifiés doivent être dissuadés de prendre des risques jugés excessifs et inacceptables par la Société.

➤ Prévention des conflits d'intérêt

Les Collaborateurs identifiés doivent veiller à respecter les dispositions relatives à la prévention des conflits d'intérêts.

En particulier, leurs décisions ne doivent pas être influencées ou altérées par des considérations d'ordre personnel.

Ils doivent donc éviter de se placer dans une situation de conflit d'intérêts. Le cas échéant, ils doivent rechercher tout moyen pour y mettre fin, conformément au Code de déontologie et aux procédures de la Société.

➤ Critères quantitatifs et critères qualitatifs

Par « Critères quantitatifs », on entend les données chiffrées ou financières utilisées pour déterminer la rémunération d'un Collaborateur identifié.

Par « Critères qualitatifs », on entend les critères autres que les critères quantitatifs.

Lorsque la rémunération des Collaborateurs identifiés est entièrement ou partiellement variable, elle doit prendre en compte des critères appropriés qui permettent de faire converger les intérêts des clients et ceux de ces Collaborateurs identifiés, notamment par la mise en place de critères qualitatifs qui les encouragent à agir dans l'intérêt du client, par exemple :

- La conformité aux procédures internes et aux exigences réglementaires (particulièrement celles relatives aux règles de bonne conduite,
- Le traitement équitable des clients,
- Et le degré de satisfaction des clients.

4. DETERMINATION DE LA REMUNERATION DES COLLABORATEURS IDENTIFIES

Dans le cadre de la présente Politique de rémunération, la Direction Générale détermine les rémunérations versées à chacun des Collaborateurs identifiés, à l'exception des membres de la Direction Générale dont la rémunération est déterminée par le Président du Conseil d'Administration.

La partie fixe de la rémunération doit être suffisamment importante pour rémunérer le Collaborateur identifié 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 est absolue, sans possibilité de « vase communicant » entre l'une et l'autre partie de la rémunération.

5. DETERMINATION DES REMUNERATIONS VARIABLES

La Politique de rémunération autorise le versement de rémunérations variables aux Collaborateurs identifiés sous l'une ou/et l'autre forme suivante, :

- **Une gratification bénévole** (également dénommée « bonus » ou « prime »), définie unilatéralement par la Direction Générale, individualisée pour chaque Collaborateur identifié, versée sans contrainte de régularité ou de périodicité, au regard de critères quantitatifs et/ou qualitatifs et, le cas échéant, managériaux, évaluée dans un horizon pluriannuel, modulée en fonction des risques présents et futurs associés, prenant en compte le niveau individuel et collectif.
- **Une rémunération variable dont les principes de détermination sont fixés à l'avance contractuellement** entre le Collaborateur identifié et la société, calculée selon une méthodologie définie dans le contrat.

Les rémunérations variables garanties ne sont autorisées qu'à l'embauche du Collaborateur identifié et pour une période strictement limitée à 1 an.

Les indemnités contractuelles versées en lien avec la résiliation anticipée d'un contrat doivent correspondre à des performances effectives et être conçues de manière à ne pas récompenser l'échec.

Il s'agit d'interdire tout dispositif ayant pour effet de verser une indemnité transactionnelle ou contractuelle lorsqu'il est mis fin au contrat de travail pour quelque raison que ce soit et que la performance ou les risques générés par le salaire concerné n'ont pas respecté les directives internes.

Sont visés notamment les « parachutes dorés » qui pourraient être versés à des collaborateurs qui quitteraient la Société sans que l'ajustement prévu dans le calcul de la rémunération variable différée ait pu être prise en compte.

En revanche, cela n'empêche pas le versement d'indemnités de fin de contrat en cas de résiliation anticipée du contrat due à une modification de la stratégie de la Société ou des OPC qu'elle gère, ou en cas de fusion et/ou d'acquisition de sociétés.

Une part significative de la rémunération variable est versée sur la base de critères et indicateurs permettant de mesurer les performances individuelles ou collectives ainsi que celle de la Société.

Du fait de la configuration capitalistique de la Société, les rémunérations variables ne sont pas versées sous formes d'actions de la Société (ou d'instruments adossés à des actions de la Société) ou selon tout autre dispositif analogue.

6. MODALITES DE VERSEMENT DES REMUNERATIONS VARIABLES

La rémunération variable d'un Collaborateur identifié est versée sans contrainte particulière lorsque la rémunération variable de celui-ci est inférieure à 100 000 € par période d'accumulation.

Par période d'accumulation, on entend chaque année civile. L'assiette de calcul des rémunérations variables est établie sur cette période.

Lorsque la rémunération variable d'un Collaborateur identifié est supérieure à 100 000 € par période d'accumulation, cette rémunération variable est versée selon les modalités suivantes :

Pour une période d'accumulation N, la rémunération variable est calculée au cours du 1^{er} semestre N+1.

50% de la rémunération variable est versée en numéraire en année N+1, dans le mois suivant sa détermination.

50 % de la rémunération variable est reportée et est versée sous forme de cash indexé sur les performances des OPC gérés par la Société représentatifs de sa gestion et de son profil de risque ; cette part de rémunération variable reportée est indexée depuis la date du versement immédiat en numéraire en année N+1, jusqu'aux versements successifs par tiers en années N+2, N+3 et N+4, aux dates anniversaires du versement immédiat.

L'année où une contre-performance est constatée relativement à l'activité servant de base à la rémunération variable du Collaborateur identifié concerné, la part de rémunération différée susceptible d'être versée est réduite ou n'est pas versée lorsque, au titre de l'année de versement :

- Le calcul de la rémunération variable a été établi sur la base de données qui se sont révélées erronées ou faussées,
- Il est constaté une perte postérieure liée aux performances qui ont constitué la base de calcul de la rémunération variable ;
- Il est constaté une perte liée à l'activité dont la performance a constitué la base de calcul de la rémunération variable ;
- La Société a constaté des pertes au titre de l'exercice de versement ;
- La Société ne dispose plus de fonds propres au niveau exigé par la réglementation ;
- Le Collaborateur identifié concerné a eu un comportement frauduleux ou a commis une erreur grave,
- La Société fait l'objet d'une réclamation, d'un litige, d'une demande de mise en conformité des autorités de tutelle ou d'une décision de sanction d'une Commission de sanctions concernant l'activité ou la performance de l'année relative à la rémunération variable ;

En cas de départ d'un Collaborateur identifié, les parts de rémunérations variables reportées ne sont pas versées.

Le système de rémunération des Collaborateurs identifiés en charge du contrôle des risques et du contrôle interne et de conformité est fondé sur des objectifs propres.

Enfin, les Collaborateurs identifiés ne doivent pas recourir à des stratégies de couverture ou d'assurance de toutes natures qui limiteraient la portée des dispositions ci-dessus.

7. GOUVERNANCE

La Direction Générale évalue et réexamine périodiquement l'efficacité de la présente Politique et son application effective et prend les mesures appropriées pour remédier à d'éventuelles défaillances.

Le Président et/ou le Conseil d'Administration fixe et supervise les rémunérations des membres de la Direction Générale et des fonctions de contrôle, en fonction des pouvoirs, des mandats, de l'expertise et des responsabilités de ceux-ci.

La Direction Générale communique à l'ensemble des Collaborateurs identifiés les principes généraux de la présente Politique de rémunération.

Les Collaborateurs identifiés doivent être informés, au préalable et de façon claire, des critères qui seront utilisés pour déterminer le montant de leur rémunération, ainsi que des étapes et du calendrier prévu pour l'évaluation de leurs performances.

La fonction de conformité est impliquée dans l'élaboration des politiques et pratiques de rémunération préalablement à leur application aux personnes concernées.