

POLITIQUE DE REMUNERATION

1. Préambule

TALENCE PATRIVAL (LEI : 969500JVQ1M8HKETOK76), société de gestion de portefeuille agréée par l'Autorité des marchés financiers sous le numéro GP 90-28 (ci-après, « TALENCE PATRIVAL » ou la « Société de Gestion ») a mis en place la présente Politique de rémunération dans une optique de fidélisation de ses collaborateurs et d'alignement des intérêts de ces derniers avec ceux de ses clients.

Un équilibre entre les composantes fixe et variable est recherché, favorable à la promotion d'une gestion saine et efficace des risques, de sorte que la structure de rémunération n'encourage pas la prise de risques excessive, notamment en matière de durabilité, et que celle-ci soit liée à la performance ajustée aux risques.

TALENCE PATRIVAL vise ainsi à valoriser les réalisations, l'expérience et les compétences clés de ses collaborateurs. Sont exclus des rémunérations visées par la présente Politique les paiements ou avantages annexes, qui font partie d'une politique générale et non discrétionnaire et qui n'ont aucun effet incitatif sur la gestion des risques (notamment, le dispositif de participation et intéressement ou encore l'abondement au Plan d'épargne entreprise, qui sont des dispositifs permettant d'associer collectivement les salariés aux résultats de la Société de Gestion).

La présente Politique est prise en application :

- > de la Directive 2009/65/CE, dans sa version consolidée et ses règlements d'application (dite « Directive OPCVM »), telle que transposée en droit français ;
- > de la Directive 2011/61/UE et ses règlements d'application (dite « Directive AIFM »), telle que transposée en droit français ;
- > du Règlement n°2019/2088 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers (dit « SFDR ») ;
- > des Orientations de l'ESMA (2016/411), relatives aux politiques de rémunération applicables au titre des directives OPCVM et AIFM ;
- > du Règlement général de l'Autorité des marchés financiers (AMF), et des positions et instructions prises en application des textes visés ci-avant ;
- > du Règlement de déontologie de l'Association française de gestion (AFG), applicable à la gestion collective et à la gestion individualisée.

2. Collaborateurs concernés par la Politique de rémunération

La présente Politique de rémunération concerne l'ensemble des salariés de TALENCE PATRIVAL, en ce compris les catégories de personnel dont l'activité a une incidence sur les profils de risques des fonds gérés et/ou de la Société de Gestion et, plus généralement, tout collaborateur susceptible d'avoir une influence significative sur le service fourni et/ou le comportement de la Société de Gestion, y compris le personnel en contact direct avec les clients, les équipes commerciales et le personnel impliqué dans le traitement des réclamations ainsi que dans la conception et le développement des produits et services (ci-après, le « Personnel Identifié »).

Le Personnel Identifié est ainsi composé :

- > des Dirigeants responsables (Président, Directeur général et les autres membres du Conseil d'administration de la Société de Gestion) ;
- > des personnes exerçant une fonction de contrôle, en particulier le Responsable de la conformité et du contrôle interne (RCCI) et le Directeur du Contrôle permanent ;
- > des preneurs de risques, et notamment des membres du personnel en charge de la gestion des portefeuilles et des fonds (gérants financiers), de la gestion des risques, de l'administration, du marketing et des ressources humaines ; et



- des personnes qui, au vu de leur rémunération globale, se situent dans la même tranche de rémunération que les personnes exerçant une fonction de direction et des preneurs de risques, pour autant qu'elles aient une influence sur les niveaux de risques des actifs gérés ou de la Société de Gestion.

La liste du Personnel Identifié est établie et mise à jour par les membres du Conseil d'administration de la Société de Gestion, conjointement avec les fonctions risques et conformité.

3. Objectifs de la Politique de rémunération et principes retenus

3.1 Principes généraux

TALENCE PATRIVAL veille à ce que la philosophie, les pratiques et structures de rémunération soutiennent sa stratégie de développement et permettent d'offrir à ses clients des performances robustes sur le long terme, tout en promouvant une gestion saine et efficace du risque, en ligne avec les intérêts de la Société de Gestion et desdits clients. Les principes retenus visent donc à :

- reconnaître la performance réalisée par rapport à la réalisation d'objectifs, tant qualitatifs que quantitatifs, définis en début d'année ;
- prendre en considération certaines situations de risque et les principes de conformité applicables, en ce compris le risque de durabilité¹ lorsque celui-ci est applicable à la stratégie du fonds/mandat géré ;
- retenir les meilleures compétences et les meilleurs talents en offrant des niveaux de rémunérations compétitifs et permettant de différencier les collaborateurs les plus performants ;
- susciter l'engagement des collaborateurs en rétribuant de façon juste et cohérente activités, équipes et individus ; et
- renforcer le leadership en rémunérant la performance tant sur le plan des résultats que des comportements.

L'enveloppe consacrée à l'ensemble des rémunérations des salariés est définie en fonction du résultat de la Société de Gestion, de sorte que sa situation financière, en particulier le maintien de ses fonds propres réglementaires, ne soit pas affectée de manière préjudiciable.

Aucune rémunération variable n'est garantie, sauf conditions particulières stipulées à l'embauche dans le contrat de travail (par exemple, en cas d'apport de clientèle pour les gérants financiers) et limitée exclusivement à la première année d'activité.

De même, un équilibre approprié est recherché entre les composantes fixe et variable de la rémunération globale, de sorte que la composante fixe représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale pour qu'une politique pleinement souple puisse être exercée en matière de composantes variables de la rémunération, notamment la possibilité de ne verser aucune rémunération variable.

3.2 Principe de proportionnalité

Considérant le fait que le niveau d'encours gérés à date de rédaction de la présente Politique est inférieur au seuil défini par l'ESMA (*European Securities and Markets Authority*, Autorité européenne des marchés financiers), soit 1,25 milliard d'euros, TALENCE PATRIVAL n'a pas institué de Comité de rémunération selon le principe de proportionnalité.

De même, eu égard aux rémunérations variables effectivement versées par la Société de Gestion et à leurs modalités d'attribution, le principe de proportionnalité est également retenu au niveau individuel, de sorte

¹ Ce risque est défini par le Règlement (UE) 2019/2088 (dit «SFDR») comme «un événement ou une situation dans le domaine environnemental, social ou de la gouvernance qui, s'il survient, pourrait avoir une incidence négative importante sur la valeur d'un investissement et serait potentiellement préjudiciable aux intérêts premiers des clients».

que les règles spécifiques d'indexation et de versement de la rémunération variable sont applicables au-delà d'une rémunération variable brute supérieure à deux cent mille (200 000) euros.

3.3 Elaboration et gouvernance

Le Conseil d'administration de la Société de Gestion, dans l'exercice de sa fonction de surveillance, adopte la présente Politique de rémunération.

Annuellement, le Conseil d'administration, avec le soutien des fonctions de contrôle, réexamine et approuve la présente Politique de rémunération et les principes d'attribution des rémunérations individuelles. Le Conseil d'administration est également responsable de sa mise en œuvre et de sa supervision. Dans ce cadre, le Conseil d'administration peut se réunir autant de fois que nécessaire afin d'assurer une supervision adéquate de la conception et de la mise en œuvre du système de rémunération.

Eu égard à la taille de la Société de Gestion, certains membres du Conseil d'administration ont également des fonctions exécutives. La fonction de conformité, incombant au RCCI, dispose ainsi d'un rôle de supervision et porte notamment une attention particulière à ce que tout conflit d'intérêts potentiel qui pourrait naître des rémunérations définies soit évité.

3.4 Rôle des fonctions de contrôle

La fonction de conformité évalue la cohérence globale des rémunérations versées aux membres du personnel et contrôle le respect des principes de la Politique et sa conformité aux dispositions réglementaires. Elle participe également à l'identification du Personnel Identifié.

4. Composition de la rémunération et évaluation des performances

4.1 Définition

Est considérée comme un élément de rémunération toute forme de paiement ou avantage fourni directement ou indirectement aux collaborateurs, que ce soit sous forme d'espèces, sous forme d'instruments financiers (actions de la Société de Gestion, part d'OPC gérés par la Société de Gestion) ou d'avantages autres.

Les paiements liés à la résiliation anticipée d'un contrat correspondent à des performances réalisées sur la durée et sont conçus de manière à ne pas récompenser l'échec.

Les dividendes ou les distributions similaires perçus par les actionnaires en tant que propriétaires d'actions de la société de gestion sont exclus de cette Politique.

4.2 Composante fixe de la rémunération

TALENCE PATRIVAL veille à respecter un équilibre entre les composantes fixe et variable de la rémunération globale versée, de sorte que l'attribution d'une rémunération variable puisse répondre à une politique souple et notamment la possibilité de ne verser aucune composante variable.

La composante fixe de la rémunération a vocation à refléter notamment :

- > le niveau d'expérience et de connaissances du collaborateur et son degré d'expertise ;
- > l'engagement du collaborateur.

4.3 Composante variable de la rémunération

L'ensemble des collaborateurs de la Société de Gestion est susceptible de bénéficier d'une rémunération variable. Celle-ci est versée sur la base de l'atteinte d'objectifs qualitatifs et quantitatifs, permettant de mesurer les performances individuelles et collectives.

Elle vise notamment à prendre en considération, selon la nature des fonctions exercées par le collaborateur concerné :



- > les comportements vertueux, favorables à l'éthique et à la conformité ;
- > la qualité des stratégies de gestion mises en œuvre (en excluant toute prise de risque excessive, y compris en matière de durabilité dans les décisions d'investissement et actes de gestion) ;
- > le développement commercial pour les unités de gestion concernées ;
- > l'implication dans le développement de la Société de Gestion (amélioration des processus et outils, escalade des incidents et problématiques rencontrées, partage de l'information et transparence).

Les rémunérations variables ne dépendent pas directement du résultat de la Société de Gestion, ou de la performance des fonds et mandats gérés (en particulier, elle n'est pas indexée sur les éventuelles commissions de surperformance).

Le versement de la rémunération variable intervient dans les mois qui suivent la clôture comptable ; elle peut être proratisée selon la date d'arrivée et de départ du collaborateur. La rémunération variable, y compris la part reportée, n'est payée ou acquise que si son montant est compatible avec la situation financière de la Société de Gestion dans son ensemble, et si elle est justifiée par les performances de l'unité opérationnelle, de l'OPC et de la personne concernée.

La composante variable ne peut être versée par le biais d'instruments ou de méthodes qui facilitent le contournement des dispositions législatives et réglementaires applicables.

De même, la Société de Gestion veille à ce que les salariés s'engagent à ne pas utiliser de stratégies de couverture personnelle ou des assurances liées à la rémunération ou à la responsabilité afin de contrecarrer l'incidence de l'alignement sur le risque incorporé dans ses conventions de rémunération.

4.4 Rémunération du personnel des fonctions de contrôle

Le personnel engagé dans des fonctions de contrôle (fonction risque, conformité et contrôle interne) est rémunéré en fonction de la réalisation des objectifs liés à ces fonctions, indépendamment des performances des secteurs d'exploitation contrôlés. Le Conseil d'administration veille également à ce que le niveau de rémunération de ces fonctions soit suffisant pour disposer de personnels qualifiés et expérimentés.

4.5 Evaluation des performances

Les objectifs des collaborateurs, sur lesquels ils sont évalués et qui permettent de déterminer le montant de la rémunération versée, sont fixés annuellement par le supérieur hiérarchique.

La ligne hiérarchique communique ensuite le calendrier retenu pour procéder à l'évaluation annuelle des performances. Les supérieurs hiérarchiques procèdent alors à l'évaluation de chacun des collaborateurs de la Société de Gestion, sur la base de sa performance globale, de la combinaison des réalisations au cours de l'année échue et des qualités et comportements démontrés. Les éléments d'évaluation sont conservés dans le dossier personnel de chaque salarié, et mis à disposition du Conseil d'administration et des fonctions de contrôle (en particulier du RCCI).

5. Diffusion et communication aux investisseurs

La présente Politique est mise à disposition de l'ensemble des collaborateurs de la Société de Gestion. Elle fait également l'objet d'une diffusion sur le site internet de la Société de Gestion. Par ailleurs, le rapport annuel de chaque fonds géré contient des informations relatives aux rémunérations versées au titre de l'exercice clos, dont une description générale des rémunérations versées, le montant total des rémunérations versées ventilées selon la part fixe et la part variable, et selon le statut des salariés (Personnel Identifié et autres collaborateurs).

