



POLITIQUE DE REMUNERATION DE PORTZAMPARC GESTION



RESUME

Le présent document a été établi sur la base de la politique de rémunération du groupe Portzamparc, validée en Conseil d'administration le 26 octobre 2012. La mise en œuvre des normes AIFM et OPCVM amènent Portzamparc Gestion à établir une politique de rémunération propre à ses activités.

Cette politique vise à ce que la rémunération des collaborateurs soit un élément moteur en matière de performance individuelle et collective mais en évitant tout conflit d'intérêts et dans le parfait respect de l'intégrité des marchés et de la primauté des intérêts des clients de la société de gestion.

Cette Politique est conforme à la Politique Générale de Gestion des pratiques de rémunération pouvant constituer des situations de conflit d'intérêts du Groupe BNP Paribas. (RHG0051)

Selon les critères repris dans la RHG0057FR aucun Material Risk Takers « MRT » au sein des membres de la Direction Générale de Portzamparc Gestion n'a été retenu.

Pour autant, cette politique est applicable à l'ensemble des collaborateurs de Portzamparc Gestion, y compris la direction, soumis à des dispositions réglementaires spécifiques telles qu'AIFM et UCITS, ainsi que le règlement européen SFDR relatif à la prise en compte des principes de durabilité. De même que pour les collaborateurs soumis aux dispositions de la loi de séparation et de régulation des activités bancaires "FBL" et la règle dite "Volcker" "VR"..



SOMMAIRE

I.	PERIMETRE DU DISPOSITIF	3
II.	PRINCIPES DE REMUNERATIONS.....	3
A.	COMPOSITION DE LA REMUNERATION	4
B.	PROCESSUS DE REVISION DES REMUNERATIONS.....	6
C.	ELABORATION DES POLITIQUES DE REMUNERATION.....	7
D.	BONNES ET MAUVAISES PRATIQUES RECENSEES PAR L'ESMA.....	8
E.	LA GOUVERNANCE DE PORTZAMPARC GESTION EN MATIERE DE REMUNERATION	8
F.	CRITERES, ARRETES PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA SOCIETE DE GESTION, APPLICABLES AUX DIFFERENTS DISPOSITIFS DE REMUNERATION VARIABLES MIS EN PLACE AU SEIN DE PORTZAMPARC GESTION :	9
G.	. CAS PARTICULIERS OU NON PREVUS :	10
H.	CONTROLE DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION :	10
III.	POLITIQUE DE REMUNERATION POUR LES COLLABORATEURS SOUMIS A LA LOI BANCAIRE FRANÇAISE ET A LA REGLE VOLCKER	11



I. PERIMETRE DU DISPOSITIF

Le dispositif s'applique à tous les collaborateurs de la société de gestion, quelque soient leurs métiers et statut, y compris les collaborateurs mis à disposition par Portzamparc intervenant dans le cadre d'une convention de prestation de service (Conformité, Risques, Contrôle permanent et Finance), indépendamment du fait qu'ils soient ou non considérés comme des preneurs de risques.

Il est à noter que, la rémunération du Directeur Général de Portzamparc Gestion est portée par Portzamparc, son employeur principal.

En effet, Bertrand Lamielle, Directeur Général actuel, occupe un poste de Directeur des Gestions au sein de Portzamparc (actionnaire principal de Portzamparc Gestion).

Il exerce son rôle de Directeur Général de la société de gestion, à hauteur de 20% de son temps.

De ce fait, c'est la Politique de rémunération de Portzamparc qui lui est applicable pour l'ensemble de sa rémunération. Toutefois, la rémunération variable de M. Lamielle, par Portzamparc SA, sera elle aussi plafonnée à 100K€, afin de respecter la politique de rémunération de Portzamparc Gestion. Celle-ci étant conforme à la Directive AIFM.

Une refacturation est faite à Portzamparc Gestion à hauteur des 20% concernant la rémunération du Directeur Général. Celle-ci est encadrée par un contrat.

II. PRINCIPES DE REMUNERATIONS

Les principes relatifs à la composition de la rémunération, à l'évolution des rémunérations fixes et à l'attribution des rémunérations variables, précisés ci-après, sont communs à l'ensemble du groupe et sont en adéquation avec les objectifs de maîtrise des risques. Cette politique vise notamment à ne pas encourager une prise de risque excédant le niveau de risque toléré par la banque, à éviter les conflits d'intérêt ainsi qu'à éviter les inégalités de traitement.

La politique de rémunération du Groupe et les dispositifs de rémunération ne doivent pas encourager ou récompenser des activités exposant le Groupe à un risque excessif ou non autorisé, ou qui ne seraient pas conformes aux règles définies par la règle Volcker et la Loi Bancaire Française. Les principes Groupe concernant la Règle Volcker et la Loi Bancaire Française sont définis dans la Politique globale Règle Volcker CG0232EN et dans la Politique relative à la Loi Bancaire Française CG0230FR (cf. III sur le sujet).

Les rémunérations variables sont déterminées de manière à éviter la mise en place d'incitations qui pourraient entraîner des situations de conflit d'intérêts entre les collaborateurs et les clients, ou le non-respect des règles de bonnes conduites. Les principes du Groupe en matière de protection des intérêts du client et de gestion des conflits d'intérêt sont définis dans la Politique de protection des intérêts des clients CPL0276, la Politique globale relative aux conflits d'intérêts MiF 2 (CPL0291) et la Politique générale de gestion des conflits d'intérêts du Groupe CG0057EN.

Les rémunérations variables des collaborateurs de la société de gestion n'encouragent pas à la prise de risque excessive en matière de durabilité des investissements et des produits financiers régis par le règlement européen SFDR.



A. COMPOSITION DE LA REMUNERATION

1. Rémunération fixe

Elle rémunère la compétence, l'expérience, le niveau de qualification, l'implication dans les tâches confiées,

Elle est fixée en fonction du marché (local ou métier) et d'un principe de cohérence interne au sein du Groupe BNP Paribas,

Elle est composée d'un salaire fixe de base, qui rémunère les compétences et les responsabilités correspondant à la fonction occupée, et le cas échéant de compléments de rémunération fixe liés aux spécificités du poste (prime de spécialité,...).

2. Rémunération variable collective

Des systèmes de partage des profits dont les modalités de calcul sont définies généralement par accord peuvent exister en fonction des législations locales, permettant aux collaborateurs de percevoir une partie des résultats du Groupe et/ou de l'entité dans laquelle ils travaillent.

3. Rémunération variable individuelle

Cette rémunération non contractuelle est calculée en fonction de différents éléments :

- Les résultats de Portzamparc Gestion ;
- Les résultats de l'équipe du collaborateur concerné ;
- L'atteinte des objectifs individuels du collaborateur (quantitatifs et qualitatifs) ;
- La « surperformance » du collaborateur.

Elle rémunère notamment les réalisations :

- o Quantitatives,
- o Qualitatives,

mesurées à partir des performances durables constatées et des évaluations individuelles, au regard des objectifs fixés.

Elle ne constitue pas un droit et est fixée discrétionnairement chaque année dans le respect de la politique de rémunération de l'année considérée et des principes de gouvernance. Et le cas échéant :

- "Top-up" ou prime exceptionnelle

Dans le cas d'une performance exceptionnelle, une rémunération variable complémentaire peut être versée sous forme de primes dites « top-up » ; qui viennent en sus de la rémunération variable individuelle.



- "Plan de fidélisation"

En complément, la rémunération variable peut également consister en un plan de fidélisation à moyen ou long terme, pouvant comporter des stock-options, actions de performance, plan de rémunération à moyen ou long terme, ou tout autre instrument du Groupe BNP Paribas approprié visant à motiver et fidéliser les collaborateurs clés et collaborateurs à potentiel de Portzamparc Gestion, en les intéressant à la croissance de la valeur créée.

- "Bonus de rétention"

Un bonus de rétention pourra exceptionnellement être attribué en cours d'année, pour retenir un collaborateur clé sur le point d'être embauché par un concurrent :

- sur la base du justificatif de l'existence d'une telle offre ferme du dit concurrent, ou
- à la lumière d'un faisceau convergent d'indicateurs qui permettent au responsable RH et au responsable du métier de considérer l'existence d'une probabilité forte de départ susceptible de fragiliser l'activité.

Ce bonus de rétention sera en tout état de cause limité à 1 an, et attribué dans les mêmes conditions que les autres bonus.

- "Bonus Garanti" : Rémunération variable garantie

Garantir par avance le paiement des rémunérations variables est interdit.

Toutefois, dans un contexte d'embauche, notamment pour attirer une compétence clé, l'attribution d'une rémunération variable peut être exceptionnellement garantie la première année, cette attribution sera en tout état de cause soumise aux mêmes conditions que les rémunérations variables.

4. Incitations Commerciales

Pour les collaborateurs occupant notamment une fonction commerciale, la rémunération variable individuelle peut prendre la forme d'incitations commerciales. Celles-ci ne doivent pas encourager à proposer un produit ou un service au détriment d'un autre mieux adapté aux besoins du client, ou favoriser les intérêts des collaborateurs et/ou les intérêts de la Banque au détriment de ceux du client.

5. Autres Rémunérations

- Indemnités de rupture :

En cas de rupture anticipée d'un contrat de travail, tout montant versé dans le cadre transactionnel (au-delà des minimas légaux et accords collectifs en vigueur) devra refléter la performance effective passée du collaborateur. L'évaluation de cette performance devra être documentée.

6. Avantages Sociaux

Les avantages sociaux dépendent des législations de chaque pays; ils viennent en complément des autres formes de rémunération et visent notamment à protéger le collaborateur contre les aléas de la



vie (contrats de prévoyance, mutuelle, ..), encourager son effort d'épargne et favoriser la réparation de sa retraite.

Au-delà des dispositifs légaux et conventionnels, selon les réglementations et pratiques des pays dans lesquels le Groupe est implanté, le collaborateur peut bénéficier :

- de dispositifs de protection sociale : prise en charge d'une partie des frais de santé, assurance invalidité et/ou assurance décès ;
- de plans de retraite lui permettant de constituer au cours de sa vie professionnelle un capital pour sa retraite complémentaire ;
- de dispositifs visant à encourager son effort d'épargne.

Il existe aussi au sein du Groupe des dispositifs d'avantages sociaux à la carte permettant au collaborateur de définir, dans une certaine mesure, son niveau de couverture en fonction des différents avantages proposés. Ces dispositifs peuvent être complétés d'avantages en nature liés au statut ou permettant de répondre à un besoin spécifique (véhicules, logement, congés spéciaux).

B. PROCESSUS DE REVISION DES REMUNERATIONS

Le processus de révision des rémunérations (« Compensation Review Process », CRP) se déroule chaque année entre novembre et avril. Il s'agit d'une revue globale, visant à garantir :

- o l'équité de traitement : lors des attributions individuelles de rémunérations (augmentation de salaire, attribution de rémunérations variables et éventuelles attributions dans le cadre du plan de fidélisation du Groupe), le principe général est celui de l'égalité de traitement, et la nécessité de n'introduire aucun critère discriminatoire.
- o le respect des règles de délégation et du budget annuel validé pour chaque domaine d'activité, entité opérationnelle, métier et fonction (ci-après « l'Entité ») par la Direction Générale.
- o le double regard systématique hiérarchie / RH.

1. Augmentations individuelles

Les augmentations individuelles sont décidées en fonction :

- des promotions, et prises de responsabilités durables
- des mobilités,
- des accroissements de compétence ou d'expérience, des améliorations décisives et durables de comportement ou d'efficacité professionnelles,
- des contraintes du marché du travail (maintien du niveau de compétitivité des salaires, rétentions ...),
- des dispositions en matière de prévention contre la discrimination
- des actions spécifiques décidées par la Direction Générale ou négociées avec les partenaires sociaux (ex. : égalité Hommes / Femmes).

2. EVOLUTIONS DES REMUNERATIONS VARIABLES

1. Sous-allocations et allocations individuelles

La rémunération variable attribuée au niveau individuel tient compte du niveau et des évolutions annuelles de la performance de chacun mesurée en fonction :



- De la réalisation des objectifs quantitatifs, qualitatifs et réglementaires fixés par le management
 - De la mesure de la performance spécifique
 - Du respect du Code de Conduite du Groupe, des Règles et Règlementations et de la contribution à la maîtrise des risques
 - De la mesure des capacités managériales (le cas échéant), et de la protection des intérêts du client.
2. Fonctions de support et de contrôle
 3. Les enveloppes de rémunération variable des fonctions de contrôles et de support sont déterminées indépendamment de la performance des métiers dont ils valident ou vérifient les opérations.
 4. Les enveloppes de rémunération variable des fonctions sont déterminées en prenant en compte l'évolution des performances de Portzamparc, tout en atténuant celles-ci, à la hausse comme à la baisse.
 5. Par ailleurs, une importance particulière est accordée à la contribution de l'intéressé à la maîtrise des risques lors du processus d'évaluation annuelle.

C. ELABORATION DES POLITIQUES DE REMUNERATION

Ces règles générales ne prohibent pas de récompenser la performance individuelle des collaborateurs concernés et de les associer à la performance générale de la société de gestion, dans la mesure où l'évaluation de la performance individuelle du Collaborateur ne repose pas uniquement sur des critères quantitatifs et que sa rémunération n'est pas directement liée à la réalisation de performances ponctuelles mais bien à la réalisation de performances durables dans le temps.

L'usage de critères quantitatifs peut être envisagé s'ils sont associés à des critères qualitatifs : l'effet des premiers peut être atténué, voire neutralisé, par ces critères qualitatifs mesurables, et par des mesures de contrôle permanent, donnant une assurance que les intérêts du client sont protégés (indicateurs de satisfaction des clients ou de respect de son intérêt, absence de réclamations, etc.). La protection de l'intérêt du client n'interdit pas, bien entendu, la promotion des produits et services qui sont dans son meilleur intérêt.

Lors de la mise en place de politiques et procédures d'application de la présente politique, chaque entité opérationnelle concernée doit :

1. élaborer des politiques et pratiques de rémunération prenant en compte les types de produits offerts, les méthodes de distribution, et les faire approuver par les instances dirigeantes,
2. définir un rapport approprié entre rémunération fixe et variable au regard de l'obligation de servir au mieux les intérêts des clients,
3. évaluer les performances sur la base de critères appropriés, notamment qualitatifs, dont la plupart sont fixés dans l'entretien annuel, visant à encourager l'action dans l'intérêt des clients (degré de satisfaction client, respect aux procédures, suivi des formations réglementaires, prise en compte des « risques en matière de durabilité », etc.),



4. mettre en place des mesures permettant d'identifier les Collaborateurs n'ayant pas agi dans l'intérêt des clients au travers des PSF (Points de Surveillance Fondamentaux réalisés par le Responsable de la Conformité et du Contrôle Interne de Portzamparc Gestion), ainsi que le suivi des réclamations clients),
5. informer au préalable les Collaborateurs concernés de façon claire et précise des critères utilisés pour déterminer le montant de leur rémunération (au travers de communications Managériale et de la Direction Générale),
6. analyser les schémas de rémunération liés à la distribution de nouveaux produits.

D. BONNES ET MAUVAISES PRATIQUES RECENSEES PAR L'ESMA

Pour l'application des principes généraux ci-dessus, doivent servir de référence les exemples de bonnes et mauvaises pratiques recensées par l'ESMA dans ses « orientations » et reprises par les régulateurs européens, qui figurent en annexe. Il est précisé que les mauvaises pratiques recensées dans cette annexe seraient selon toute probabilité sanctionnées par les régulateurs, au moins en Europe. Elles sont donc interdites dans le Groupe.

E. LA GOUVERNANCE DE PORTZAMPARC GESTION EN MATIERE DE REMUNERATION

Compte tenu de sa taille, et par application du principe de proportionnalité, Portzamparc Gestion n'a pas opté pour la constitution d'un Comité de rémunération ad-hoc : la gouvernance de Portzamparc Gestion en matière de rémunération est assurée directement par son conseil d'administration.

Le Conseil d'Administration arrête les principes de la politique de rémunération applicables. Il s'assure que les dispositifs de contrôle interne permettent de vérifier que ces principes sont conformes à la réglementation et aux normes professionnelles et sont en adéquation avec les objectifs de maîtrise des risques. Le Conseil procède à une revue annuelle de la politique de rémunération.

Il reçoit toute information nécessaire à sa mission. Il s'appuie sur les services de contrôle interne ou des experts extérieurs pour la revue de la mise en œuvre de cette politique. Ce contrôle est basé sur le suivi :

- de l'adéquation de la politique ou procédure d'application avec la présente politique - et proposer le cas échéant des ajustements et mises à jour-,
- de son application effective et efficiente, en s'appuyant sur :
 - i) des indicateurs de la qualité du service aux clients et de leur satisfaction (surveillance de la vente téléphonique, adéquation des conseils fournis avec les portefeuilles clients par échantillonnage,...),
 - ii) les éventuelles réclamations de clients - et mettre en place le cas échéant des mesures correctrices en cas de préjudice subi par un client-,
 - iii) les résultats du PSF « Conformité des dispositifs de rémunération de la Banque pour ses Collaborateurs » prévu par le plan de contrôle de la Sécurité Financière / Protection de l'intérêt des clients,
 - iv) les constats et recommandations formulés le cas échéant dans ce domaine par le contrôle périodique, les régulateurs et les commissaires aux comptes, et le cas échéant les équipes des Ressources Humaines Groupe / Comp&Ben Groupe et de la Conformité Groupe.



A cette fin de contrôle, les personnes concernées qui réalisent les meilleures performances et celles qui reçoivent les plus hautes rémunérations présentent un risque plus élevé et sont par conséquent l'objet d'une surveillance renforcée (regard spécifique à l'occasion du contrôle annuel sur le "Top 3" des rémunérations).

Chaque année, la Direction Générale lui remet un rapport sur les rémunérations variables de l'exercice précédent (voir point 8).

Sur proposition de l'organe exécutif, le Conseil revoit les budgets proposés en global au niveau de l'entité au titre des augmentations de salaire fixe et des rémunérations variables.

F. CRITERES, ARRETES PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA SOCIETE DE GESTION, APPLICABLES AUX DIFFERENTS DISPOSITIFS DE REMUNERATION VARIABLES MIS EN PLACE AU SEIN DE PORTZAMPARC GESTION :

- ✓ La politique de rémunération est cohérente et promeut une gestion saine et efficace du risque et n'encourage pas une prise de risque qui serait incompatible avec les profils de risque, le règlement ou les documents constitutifs des actifs gérés par Portzamparc Gestion.
- ✓ Les dispositifs de rémunération variable répondent pour l'essentiel à des critères objectifs, contrôlables et appréciés dans la durée. Pour autant, la rémunération variable ne doit pas être basée sur des critères exclusivement quantitatifs. Au sein de Portzamparc Gestion, des critères réglementaires et/ou de qualité sont systématiquement inclus dans la détermination de la rémunération variable (Ces critères qualitatifs et réglementaires sont évalués dans le cadre de la campagne annuelle des entretiens d'évaluation par les managers et tout au long de l'année lors des points entre les collaborateurs et leur manager..
- ✓ Ils pourront notamment concerner :
 - tous les collaborateurs au titre du respect de principes généraux :
 - i. le suivi des formations réglementaires et/ou obligatoires,
 - ii. le respect du code de conduite BNP Paribas, des procédures Portzamparc et BNP Paribas...
 - iii. le respect des principes d'éthique professionnelle et en matière de politique cadeaux, déclaration des mandats,
 - iv. Le respect des interdictions de négociation applicable à la sensibilité du collaborateur,
 - Pour les managers :
 - i. l'exécution des contrôles de premier niveau (en particulier le bon suivi des ratios réglementaires, le respect des règles de primauté des intérêts du client, et la prise en compte des « risques en matière de durabilité » dans le cadre des investissements).
 - ii. la mesure des capacités managériales

Ces objectifs qualitatifs et réglementaires par métier sont communiqués chaque année et pourront être inscrits dans les objectifs individuels du collaborateur sur son portail About Me.

Si ces objectifs n'étaient pas remplis, la partie de la rémunération variable allouée aux objectifs quantitatifs serait alors réduite et selon la gravité du ou des manquement(s), supprimée.

- ✓ La rémunération variable vise à récompenser la contribution à l'atteinte des objectifs collectifs tout autant que la surperformance individuelle.



- ✓ Un plafond maximal pour la rémunération variable d'un collaborateur ou mandataire social a été défini par le conseil d'administration de Portzamparc Gestion,
- ✓ Le processus budgétaire annuel doit intégrer systématiquement une évaluation du dispositif de rémunération variable du Groupe Portzamparc.
- ✓ Les dispositifs de rémunérations variables sont conçus de telle sorte que ces dernières :
 - puissent être baissées significativement en cas d'exercice déficitaire,
 - ne constituent pas une entrave au renforcement des fonds propres.
- ✓ Un équilibre approprié est établi entre les composantes fixe et variable de la rémunération globale et 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 payer aucune composante variable.
- ✓ 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. Des indemnités de départ négociées au-delà des standards fixés par la convention collective ne sauraient donc être justifiées s'il est démontré que le gérant n'a pas, dans sa gestion financière, agi au mieux des intérêts des porteurs ou mandants (performance, maîtrise des risques, etc...)
- ✓ Sauf cas très particulier, impérativement validé par le conseil d'administration, l'attribution des éléments de rémunération variable n'est pas contractuelle.
- ✓ La couverture ou l'assurance par les bénéficiaires de leurs rémunérations différées ou en période de blocage visant à neutraliser ou atténuer les risques de fluctuation de valeur (indexation) ou de niveau minimum de performances, sont interdites

G. . CAS PARTICULIERS OU NON PREVUS :

Afin de traiter les éventuels cas particuliers, ou non prévus, susceptibles de se présenter en matière de rémunération variable, une instance spécifique est convoquée le cas échéant. Cette instance est composée du directeur général de Portzamparc Gestion, du directeur général de Portzamparc du Responsable des Ressources Humaines et du Responsable Conformité et Contrôle Interne. Les décisions de cette instance sont systématiquement tracées et donnent lieu à une information du Conseil d'administration.

H. CONTROLE DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION :

La mise en œuvre de la politique de rémunération fait l'objet, au moins une fois par an, d'une évaluation interne centrale et indépendante. A la demande de la direction générale de Portzamparc Gestion, les Ressources Humaines et la Conformité établissent en effet chaque année un rapport de contrôle sur le bon respect en pratique des principes définis par la politique de rémunération. Ce rapport est remis aux membres du Conseil d'administration.

Les contrôles portent notamment sur :

- la revue des principales rémunérations variables (en montant absolu et/ou en pourcentage de la rémunération fixe),
- le respect d'un équilibre entre rémunérations fixe et variable,
- un regard qualitatif sur le respect des principes arrêtés au point E/.



III. POLITIQUE DE REMUNERATION POUR LES COLLABORATEURS SOUMIS A LA LOI BANCAIRE FRANÇAISE ET A LA REGLE VOLCKER

En raison de ces activités de Gestion sous Mandat et Gestion Collective, Portzamparc Gestion se doit de répondre aux exigences liées à ces réglementations.

La loi de séparation et de régulation des activités bancaires, dite “Loi Bancaire Française” (Loi n° 2013-672 du 26 juillet 2013) a introduit une réforme du dispositif réglementaire du secteur bancaire et financier français en prescrivant notamment un principe d’externalisation. Les activités dites “spéculatives” doivent désormais rester séparées du reste de l’activité bancaire.

La Loi Bancaire Française a une portée extraterritoriale, elle s’applique aux entités du groupe dans lesquelles BNPP détient plus de 50% de droits de vote ou sur lesquelles le groupe exerce un contrôle exclusif (au sens de l’IFRS 10), quel que soit le lieu d’enregistrement ou d’activité.

Conformément à la Loi Bancaire Française (LBF), les rémunérations des personnels chargés des opérations sur instruments financiers dans des activités qui sont soumises à la Loi Bancaire Française sont fixées de façon cohérente avec les règles d’organisation et de fonctionnement assignées à et ne doivent pas encourager la prise de risque sans lien avec leurs objectifs.

La section 13 du Bank Holding Company Act, en addition par la section 619 du Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act, dite « règle Volcker », est entrée en vigueur en avril 2014.

Cette règle vise à prohiber certaines activités dans les entités bancaires :

- Trading pour compte propre, sujet à certaines exemptions et exclusions
- Acquisition ou détention d’intérêt dans les fonds couverts, ou le sponsoring de tels fonds sujets à certaines exemptions, transactions avec des fonds couverts sponsorisés par BNPP, dépassement d’une limite de 3% dans certains investissements autorisés avec les fonds couverts.

La règle Volcker a également une portée extraterritoriale. Elle s’applique aux entités bancaires qui ont une filiale, une succursale ou une agence aux Etats-Unis. Elle s’applique donc à BNPP, ainsi qu’aux affiliés et filiales du Groupe, quelle que soit leur lieu d’enregistrement ou d’activité, avec un nombre limité d’exclusions.

Conformément à la Règle Vocker (VR), les dispositifs de rémunération des collaborateurs opérant sous les exemptions de tenue de marché (Market Making) , de couverture (Risk Mitigating Hedging) et de prise ferme (Underwriting) ne doivent pas récompenser ou inciter la conduite d’activités de négociation non autorisées ou la réalisation d’investissements ou d’activités qui exposent le Groupe à un risque excessif ou imprudent.

A. Périmètre

Le groupe a choisi d’appliquer les dispositions relatives aux rémunérations des collaborateurs opérant sur un périmètre d’activité selon la définition la plus large des deux réglementations. Est ainsi concerné l’ensemble des activités et desks au sein du Groupe, quelque soient leurs juridictions, qui sont soumis à la Loi Bancaire Française et/ou à la Règle Volcker, à l’exception des exemptions liées aux activités de clearing et des activités de legacy. La cartographie des activités et desks assujettis du Groupe est consolidée annuellement par la Conformité.

Les collaborateurs soumis aux dispositions en matière d’encadrement de leurs attributions individuelles de rémunération variable au titre de la Loi Bancaire Française ou au titre de la Règle Volcker sont les responsables de ces activités/desks, conformément à la « politique de détermination annuelle du périmètre régulé » RHG0057FR.



Les contraintes en découlant sont développées dans la procédure de niveau 3 suivante :

PPG-GC-012: Mandat sur l'activité Gestion collective.

- **B. Attribution individuelle de rémunération variable**
- L'attribution individuelle de rémunération variable est effectuée sur la base :
 - o des performances de l'équipe à laquelle appartient l'intéressé et de ses performances individuelles (la performance est mesurée en fonction du niveau de résultat et du niveau de risque associé à ce résultat),
 - o des évaluations (évaluation individuelle annuelle obligatoire réalisée par le responsable hiérarchique) qui apprécient à la fois :
 - a) les réalisations qualitatives par rapport aux objectifs fixés,
 - b) le comportement professionnel au regard des valeurs, des règles de conformité, du Code de Conduite et des procédures du Groupe,
 - c) la contribution à la maîtrise des risques, y compris du risque opérationnel et
 - d) le cas échéant, le comportement managérial de l'intéressé.
- Indépendamment des éventuelles procédures disciplinaires, le non-respect des règles et procédures applicables, ou les manquements au Code de Conduite du Groupe, Règles & Règlementations et à l'évaluation & maîtrise des risques, entraînent réduction ou suppression de l'attribution individuelle de rémunération variable.
- e) le respect de la réglementation spécifique notamment le mandat Volcker

PRATIQUE DE REMUNERATION ET INTEGRATION DES RISQUES DE DURABILITE

—

Respect de la directive SFDR

Portzamparc Gestion a mis au cœur de sa stratégie d'investissement la durabilité.

La politique de rémunération de Portzamparc Gestion est alignée sur la stratégie globale de durabilité (GSS), car elle représente un élément central de la stratégie globale de Portzamparc Gestion.

Sont décrites ci-dessous les pratiques de rémunération qui permettent de faire de l'intégration des risques de durabilité une partie intégrante de la politique de rémunération de Portzamparc Gestion.

Risque de durabilité dans la politique de rémunération de Portzamparc Gestion

Comme précisé dans cette politique, les collaborateurs de la société de gestion sont évalués sur la base de critères préalablement définis, et d'un examen annuel par rapport à un ensemble d'objectifs spécifiques à la nature de leur rôle.

La direction de Portzamparc Gestion reconnaît que chaque équipe au sein de Portzamparc Gestion contrôle la réalisation de la stratégie globale de la société de gestion et joue donc un rôle dans la réalisation de ses objectifs de durabilité.

Les rôles et les responsabilités liés à la durabilité ont été définis pour un ensemble de fonctions internes plus étroitement impliquées dans la durabilité chez Portzamparc Gestion. Des objectifs spécifiques ont été assignés.



A la fin d'année, la réalisation de ces objectifs est évaluée entre autres, dans les revues annuelles de performances, qui sont un élément clés dans la détermination des rémunérations variables annuelles. Cette détermination est un processus discrétionnaire, conforme à la pratique standard de la politique de rémunération globale de Portzamparc Gestion.

Les équipes avec la définition d'objectifs spécifiques de durabilité sont les suivantes :

- Le CoDir :

Le cas échéant, les membres du CoDir ont des objectifs relatifs à la mise en œuvre de la stratégie globale de Portzamparc gestion, et à l'intégration des risques de durabilité dans toute l'organisation. La stratégie de développement durable englobe une suite complète de politiques de de procédures conçues pour intégrer l'évaluation des risques de durabilité tout au long de nos processus d'investissement et de nos activités de gestion.

- L'équipe de gestion :

Au cœur de tous les processus d'investissement, les gestionnaires de portefeuilles (de mandats ou de fonds) intègrent les facteurs ESG dans leur choix de valeurs.

Les équipes de gestion sont responsables de la mise en œuvre de notre référentiel ESG pour les actifs qu'ils gèrent, ce qui inclut un certains nombres de tâches clés telles que :

- (i) L'intégration des informations ESG (et des risques) dans la prise de décision d'investissement,
- (ii) L'objectif de battre le benchmark (là où un benchmark investissable existe) sur le score ESG et l'empreinte carbone de leurs portefeuilles

La réussite de mise en œuvre de nos lignes directrices sur l'intégration de l'ESG reflète dans les objectifs de nos gérants.

- Fonction Risque :

Les risques de durabilité sont inclus dans les contrôles de la fonction risques :

- (i) Respect des objectifs ESG décrits dans critères d'investissement des prospectus des fonds.

La politique de rémunération prévoit une revue annuelle des critères de détermination des rémunérations variables, y compris les risques de durabilité, par le conseil d'administration de Portzamparc Gestion.



ANNEXE 1

Exemples de bonnes et mauvaises pratiques recensées par l'ESMA et reprises par les régulateurs européens

Bonnes pratiques :

- La part variable est calculée sur une base linéaire de préférence au « tout ou rien » en fonction d'un objectif à atteindre ; elle peut être payée par tranches réparties sur un laps de temps approprié afin de la corriger en fonction des résultats à long terme,
- La part variable se fonde sur des critères qualitatifs (cf. §III),
- Les critères utilisés dans le calcul de la part variable sont les mêmes pour tous les produits vendus et comprennent des critères qualitatifs,
- Dans le cas d'un investissement à durée indéterminée, le paiement de la part variable est différé au terme d'un certain nombre d'années ou jusqu'au remboursement du produit,
- La part variable est liquidée au terme de l'investissement ou est reportée afin de garantir que puisse être pris en compte le bénéfice final pour le client et que, le cas échéant, la part variable puisse être adaptée,
- La part variable est fonction à la fois du volume des ventes du produit et du retour réel sur investissement pour le client, appréciés sur une période de temps appropriée.

Mauvaises pratiques

- Une rémunération supplémentaire spécifique est offerte aux collaborateurs pour qu'ils encouragent les clients à investir dans un produit dans lequel la Banque a un intérêt particulier (au surplus, cette pratique conduit souvent le Collaborateur à suggérer aux clients de céder des produits qu'il leur aurait conseillé de garder pour investir dans le nouveau produit),
- Les collaborateurs reçoivent une prime importante liée à un produit spécifique, qui les incite à vendre le produit sans vérifier qu'il est adapté aux clients ni prendre en compte convenablement les risques identifiés ; la prime est versée avant que les risques identifiés se réalisent,
- La part variable ne tient compte que du volume des ventes,
- Les Collaborateurs procèdent à de fréquents achats et ventes de produits, ou privilégient les produits à maturité courte, pour avoir une rémunération supplémentaire, sans s'assurer que ces pratiques sont dans l'intérêt du client.
- La politique de rémunération lie directement la rémunération à la vente d'instruments financiers spécifiques, ou d'une catégorie d'instruments financiers,
- La prise en compte de données essentiellement quantitatives pour déterminer les rémunérations variables,
- Les incitations qui pourraient pousser des personnes concernées à vendre ou à favoriser un produit : incitations qui varient d'un type de produit à un autre, rémunérations basées sur les volumes de vente de chaque produit, une rémunération offerte pour la vente de certains produits qui augmente durant une période définie (campagne de promotion),
- Des conditions inadéquates pour le paiement d'une rémunération incitative : existence d'un quota minimal de ventes sur les produits d'une gamme afin d'obtenir un bonus, lien entre le paiement d'un bonus et un taux de pénétration minimum de vente de services optionnels,
- Des schémas qui contiennent des « accélérateurs » par lesquels le fait de franchir un seuil accroît proportionnellement les primes gagnées.

