

PLEIADE | ASSET MANAGEMENT

Société par actions simplifiée
au capital de 400.000 euros
Siège Social : 12 rue Vivienne 75002 PARIS
RCS PARIS 504 842 949

- Les grands principes de la politique de rémunération des collaborateurs de Pléiade AM -

Date de mise à jour : 08/03/2021

Contexte réglementaire :

- RG AMF article 321-125 – Politique de rémunération dans le cadre de la gestion d'OPCVM ;
- Directive 2014/91/UE du 23 juillet 2014 (directive OPCVM V) ;
- Règlement européen (UE) 2019/2088 dit Sustainable Finance Disclosure (SFDR).

Périmètre et collaborateurs concernés :

Compte tenu de la taille des effectifs de la société et par souci de simplification, Pléiade Asset Management a décidé d'appliquer la présente politique de rémunération à l'ensemble des collaborateurs de la Société de Gestion.

La partie variable attribuée à chaque collaborateur au titre des prestations fournies pendant l'exercice écoulé, est déterminée sur la base d'objectifs essentiellement qualitatifs.

Elle n'est en aucun cas fonction d'une indexation à la performance d'un fonds, d'une stratégie ou encore d'opérations particulières.

A ce stade, la politique de rémunération de Pléiade AM n'intègre pas ni les risques ni les incidences négatives en matière de durabilité dans le cadre de sa politique de rémunération. En revanche, une réflexion est en cours sur la nature des critères à prendre en compte pour intégrer ces risques.

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.

Assiette des rémunérations variables :

La partie variable de la rémunération vient compléter, de manière équilibrée, la partie fixe de la rémunération en considération, d'une part, des performances du professionnel. Elle est versée par l'employeur aux collaborateurs au regard de critères quantitatifs et/ou qualitatifs. D'autre part, de la réglementation applicable à la société de gestion. Et enfin, des gains effectivement réalisés par la société de gestion. Elle est liée à la performance globale de la société.

Politique de rémunération variable mise en place par Pléiade AM :

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

- Fixer le montant des rémunérations variables des collaborateurs concernés pour l'exercice écoulé.
- 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.

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.

Nous nous tenons à votre disposition, pour tout complément d'information sur notre politique de rémunération.