

# POLITIQUE DE REMUNERATION

—

## CA INDOSUEZ GESTION

Ce document décrit la politique de rémunération de la société CA Indosuez Gestion qui intègre les principes et obligations relatifs à la directive 2011/61/UE dite « Directive AIFM » ou « AIFMD » et à la Directive 2014/91/UE dite « OPCVM 5 » ou « UCITS V ».

Version 2 – Juillet 2017

### SOMMAIRE :

PRINCIPES DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION

ANNEXE 1 - DEFINITION DE LA « POPULATION IDENTIFIEE »

#### **CA Indosuez Gestion**

Siège social :  
17, rue du Docteur Lancereaux  
75382 Paris cedex 08 France  
Tél : +33 (0)1 40 75 62 62  
Fax : +33 (0)1 45 63 85 20

[www.ca-indosuez.com](http://www.ca-indosuez.com)

Société anonyme au capital  
de 11 037 435 euros  
RCS Paris 392 945 382

Société de gestion de portefeuille  
agrée par l'Autorité des Marchés  
Financiers sous le n° GP-98025

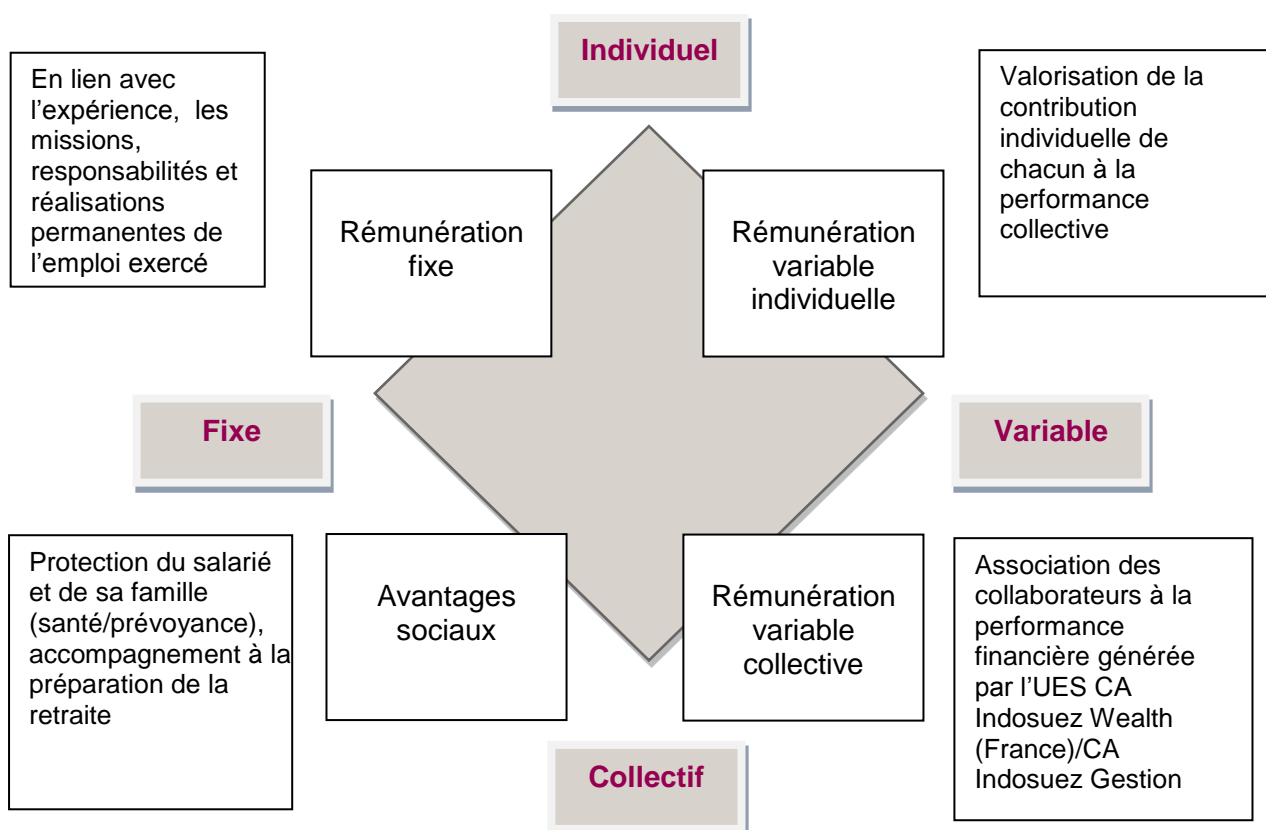
## PRINCIPES DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION

1. La politique de rémunération est définie par la Direction Générale sur proposition de la Direction des Ressources Humaines et validation de la Direction de la holding CA Indosuez Wealth (Group).

Elle reçoit la contribution des fonctions de contrôle afin de vérifier la conformité de cette politique avec les normes et réglementations applicables.

2. De manière générale, la politique de rémunération est établie de façon à s'aligner sur la stratégie économique et les objectifs à long terme, les valeurs et les intérêts des investisseurs, de la société et des fonds sous gestion, dans une gestion saine et maîtrisée du risque.

3. Chaque collaborateur a droit à tout ou partie de ces éléments de rémunération, en fonction des responsabilités exercées et de son lieu d'activité :



#### 4. Constitution de l'enveloppe de rémunération variable et attributions individuelles

- L'enveloppe totale de rémunération variable est déterminée en % du RBE tout en tenant compte des primes de surperformance des fonds. Elle permet de calibrer les montants distribués en fonction des résultats générés par CA Indosuez Gestion.
- Les enveloppes des différents secteurs au sein de CA Indosuez Gestion sont déterminées selon un processus « Top/Down » permettant de déterminer à chaque étape la contribution à la performance collective.
- En ce qui concerne la rémunération variable individuelle, celle-ci est attribuée (en cas de présence effective hors préavis au moment du paiement et hors cas de recrutement) de façon discrétionnaire en fonction de l'appréciation par le management de
  - la contribution à la performance collective
  - la performance individuelle par rapport à :
    - des critères objectifs, quantitatifs comme qualitatifs
    - la prise en compte de la performance ajustée du risque et du respect des limites de risque et de l'intérêt du client

Critères pris en compte pour la détermination du bonus selon la nature des dimensions et rôles évalués :

Métier		Critères quantitatifs	Critères qualitatifs
Gestion	Performance ajustée au risque	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ RI/Sharpe sur 1 et 3 ans</li> <li>▪ Performance brute/nette des fonds sur 1 et 3 ans</li> <li>▪ Classements concurrentiels</li> <li>▪ Collecte nette / succès appels d'offre, mandats</li> <li>▪ Performance fees si pertinent</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Respect des règles de risque, conformité et juridique</li> <li>▪ Contribution à la stratégie et aux projets</li> <li>▪ Innovation/développement produits</li> <li>▪ Expertise technique</li> <li>▪ Transversalité</li> <li>▪ Engagement commercial</li> <li>▪ Satisfaction du client</li> </ul>
Contrôle	Gestion de projet et atteinte d'objectifs propres, indépendamment des résultats du business contrôlé	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Définition et réalisation du plan de contrôles</li> <li>▪ Encadrement des risques (procédures, formations, indicateurs, alertes)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Respect de la réglementation et de la prise en compte des intérêts du client</li> <li>▪ Qualité des contrôles</li> <li>▪ Transversalité</li> <li>▪ Valeur ajoutée et sécurisation apportée aux opérationnels</li> <li>▪ Qualité du management, si pertinent</li> </ul>
Support	Gestion de projet et atteinte d'objectifs propres	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Qualité des traitements</li> <li>▪ Niveau de risque</li> <li>▪ Taux d'erreurs opérationnelles</li> <li>▪ Optimisation des charges</li> <li>▪ Gestion des projets</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Qualité de service client et de support aux opérationnels</li> <li>▪ Amélioration de l'efficacité de l'entreprise, contribution à son développement</li> <li>▪ Transversalité et satisfaction des autres services</li> <li>▪ Qualité du management, si pertinent</li> </ul>

5. La « population identifiée » au sens AIFM/UCITS intègre le personnel présentant les caractéristiques suivantes :

- Appartenir à une catégorie de personnel susceptible d'avoir un impact sur le profil de risque de par les fonctions qu'il exerce
- Bénéficier d'une rémunération variable individuelle supérieure à 100 K€ reflétant le niveau de responsabilités sur le profil de risques

La détermination de la population identifiée se fait sur proposition de la Direction des Ressources Humaines en lien avec les fonctions de contrôle et validation de CA Indosuez Wealth (Group).

6. La rémunération variable individuelle de la « population identifiée » au sens AIFM/UCITS est en partie différée, sur une période de 3 ans et soumise :

- aux conditions de performance d'Indosuez Wealth Management,
- à l'absence de comportements à risques sur la même période,
- à la présence aux effectifs de CA Indosuez Gestion ou toute autre société du Groupe Crédit Agricole à la date d'acquisition.

La non-atteinte de l'une de ces conditions pourra conduire à une diminution voire à une perte définitive du montant à acquérir.

Sur la période concernée, la partie différée du bonus sera versée en numéraire et indexée sur la performance du fonds ou du panier de fonds le plus représentatif de la stratégie de gestion de CA Indosuez Gestion.

Les collaborateurs concernés ne sont pas autorisés à utiliser des stratégies de couverture personnelles destinées à contrecarrer l'incidence de l'alignement sur le risque incorporé dans la gestion de la rémunération variable différée.

7. Barème de différé des bonus de la « population identifiée »

Le taux de rémunération variable différée est de 50%.

L'application du pourcentage se fait sur la totalité de la rémunération variable attribuée (application « au premier euro »).

8. La « population non identifiée » intègre les collaborateurs dont la rémunération variable individuelle allouée est supérieure à 100 K€.

Les bonus des collaborateurs « non identifiés » supérieurs à 100 K€ sont différés sur une période de 3 ans.

9. Règles d'acquisition et de versement de la rémunération différée de la population « non identifiée »

Les règles d'acquisition de ces différés seront les mêmes que ceux établis pour la population identifiée à savoir :

- conditions de performance d'Indosuez Wealth Management,
- absence de comportements à risques sur la même période,

- présence aux effectifs de CA Indosuez Gestion ou toute autre société du Groupe Crédit Agricole à la date d'acquisition.

Sur la période concernée, la partie différée du bonus sera versée en numéraire et indexée sur la performance du fonds ou du panier de fonds le plus représentatif de la stratégie de gestion de CA Indosuez Gestion.

Les collaborateurs concernés ne sont pas autorisés à utiliser des stratégies de couverture personnelles destinées à contrecarrer l'incidence de l'alignement sur le risque incorporé dans la gestion de la rémunération variable différée.

10. Barème de différé des bonus de la « population non identifiée »

Rémunération variable attribuée	Pourcentage à différer	Garantie de non différé minimum
0-100 K€	0%	
Au-delà de 100 K€	40%	100 K€

11. Suivi des comportements à risques renforcé pour la population identifiée au sens AIFM/UCITS

L'ensemble des collaborateurs de la « population identifiée » ainsi que les gérants générant des commissions de surperformance font l'objet d'un suivi individuel des comportements à risques par les fonctions de contrôle tant au niveau de CA Indosuez Gestion, de CA Indosuez Wealth (France) qu'au niveau de CA Indosuez Wealth (Group).

L'avis du comité de contrôle des comportements à risques est pris en compte à la fois dans les nouvelles attributions et l'acquisition des tranches de bonus différé au titre des années précédentes.

12. Selon le principe de proportionnalité, CA Indosuez Gestion ne constitue pas de comité de rémunérations, en effet :

- CA Indosuez Gestion n'est pas cotée,
- Le nombre d'employés est limité (moins de 55 personnes),
- La structure juridique est classique sans complexité particulière,
- CA Indosuez Gestion est détenue à 100% par CA Indosuez Wealth (France), qui est détenue par CA Indosuez Wealth (Group) qui appartient à CA CORPORATE & INVESTMENT BANK (CACIB), filiale de CREDIT AGRICOLE S.A, au sein duquel existe un comité de rémunération dont les missions et les devoirs s'étendent à l'ensemble de ses filiales.

## ANNEXE I

### DEFINITION DE LA POPULATION IDENTIFIEE CHEZ CA INDOSUEZ GESTION

Seront intégrés à la « population identifiée » au sens AIFMD et UCITS V les collaborateurs respectant les 2 conditions suivantes :

1. Appartenir à une catégorie de personnel susceptible d'avoir un impact sur le profil de risque de par les fonctions exercées ;
2. Avoir une rémunération variable supérieure à 100 K€ traduisant le niveau de responsabilités sur le profil de risque.

Condition n°1 : Définition des catégories de personnel susceptibles d'avoir un impact sur le profil de risque de par les fonctions exercées

Guide de rémunération AMF			Application CA Indosuez Gestion
Catégories de personnel existant au sein des SGP	Catégories concernées OUI / NON	Eventuelles exclusions	Collaborateurs concernés
<b>Dirigeants :</b>	OUI	Sauf si le collaborateur n'a pas un impact significatif sur le profil de risque de la société de gestion ou des OPC gérés	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Directeur général</li> <li>▪ Autres dirigeants responsables</li> </ul>
<b>Dirigeants responsables</b>			<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gérants financiers</li> </ul>
<b>Responsables de la gestion de portefeuille</b>	OUI	Sauf si le collaborateur n'a pas un impact significatif sur le profil de risque de la société de gestion ou des OPC gérés	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Directeur administratif et financier</li> </ul>
<b>Responsables des fonctions support :</b>			<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Responsable Middle Office Opérationnel</li> </ul>
<b>Responsable Administratif</b>			
<b>Responsable Middle Office</b>			

Guide de rémunération AMF			Application CA Indosuez Gestion
Catégories de personnel existant au sein des SGP françaises	Catégories concernées OUI / NON	Eventuelles exclusions	Collaborateurs concernés
<b>Responsable Communication</b>			<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Responsable Service Performances &amp; Communication clientèle</li> </ul>
<b>Gérants financiers</b>	OUI	Sauf si le collaborateur n'a pas un impact significatif sur le profil de risque de la société de gestion ou des OPC gérés	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gérants financiers</li> <li>▪ Analystes</li> </ul>
<b>Contrôleur des risques</b>	OUI	Sauf si le collaborateur n'a pas un impact significatif sur le profil de risque de la société de gestion ou des OPC gérés	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Responsable Contrôle des risques</li> </ul>
<b>Contrôleur interne</b>			<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ RCCI</li> </ul>
<b>RCCI</b>			
<b>Assistants Gestion</b>	NON	<p>Sauf si</p> <p>1) le collaborateur a un impact significatif sur le profil de risque de la société ou des OPC gérés</p> <p>ET</p> <p>2) son salaire est significatif</p>	<p><i>Population non-décisionnaire, n'ayant généralement pas d'impact significatif sur le profil de risque de la société ou des OPC gérés.</i></p> <p><i>Une analyse individuelle sera menée pour les variables &gt;100 K€.</i></p>
<b>Middle Office Back Office</b>	NON	<p>Sauf si</p> <p>1) le collaborateur a un impact significatif sur le profil de risque de la société ou des OPC gérés</p> <p>ET</p> <p>2) son salaire est significatif</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Responsable contrôle et pilotage des SI</li> <li>▪ Responsable administration mandats</li> </ul>

Guide de rémunération AMF			Application CA Indosuez Gestion
Catégories de personnel existant au sein des SGP françaises	Catégories concernées OUI / NON	Eventuelles exclusions	Collaborateurs concernés
<p><b><u>Collaborateurs des fonctions support (qui ne sont pas responsables) :</u></b></p> <p><b>Communication Clientèle</b> <b>Risques de marchés</b></p>	NON	<p>Sauf si</p> <p>1) le collaborateur a un impact significatif sur le profil de risque de la société ou des OPC gérés</p> <p>ET</p> <p>2) son salaire est significatif</p>	<p><i>Population non-décisionnaire, n'ayant généralement pas d'impact significatif sur le profil de risque de la société ou des OPC gérés.</i></p> <p><i>Une analyse individuelle sera menée pour les variables &gt;100 K€.</i></p>

*Autres collaborateurs percevant un salaire significatif*

Chaque collaborateur percevant une rémunération équivalente à celle de la catégorie des 'Dirigeants responsables et responsables de la gestion de portefeuille' sera intégré à la population éligible s'il est démontré qu'il a un impact significatif sur le profil de risque de CA Indosuez Gestion ou des OPC gérés.

\*\*\*