

Politique de rémunération – LYXOR International Asset Management

Lyxor International Asset Management (ci-après « LIAM »), société de gestion et filiale à 100% de Société Générale, s'inscrit dans le cadre de la politique de rémunération du Groupe Société Générale, qui vise à faire de la rémunération un levier efficace d'attraction et de fidélisation des salariés contribuant à la performance sur le long terme de l'entreprise tout en s'assurant d'une gestion appropriée des risques et du respect de la conformité par les collaborateurs.

Cette politique tient compte, pour LIAM, des dispositions relatives à la rémunération figurant dans les directives 2011/61/UE du Parlement Européen et du Conseil du 8 juin 2011 (ci-après « Directive AIFM ») et 2014/91/UE du Parlement Européen et du Conseil du 23 juillet 2014 (ci-après « Directive UCITS V »), applicables au secteur des gestionnaires de fonds.

1. Gouvernance en matière de rémunération

La politique de rémunération de LIAM s'inscrit dans le cadre de la politique de rémunération du Groupe Société Générale et est examinée chaque année. Elle est définie par la Direction Générale de LIAM, sur proposition de sa Direction des Ressources Humaines. Le Conseil de Surveillance de LIAM valide cette politique, après consultation du Comité des rémunérations.

1.1 Comité de Rémunération

LAM dispose d'un Comité des rémunérations, composé de trois membres issus du Conseil de Surveillance. Les principales missions de ce Comité sont décrites dans le règlement du Comité des rémunérations. Le Comité des rémunérations rend compte de ses travaux au Conseil de Surveillance de LAM.

1.2 Révision annuelle des rémunérations

La révision annuelle des situations individuelles des collaborateurs de LIAM s'inscrit dans le processus annuel du Groupe Société Générale (rémunération fixe plus, le cas échéant, rémunération variable et/ou actions de performance). Ce processus est coordonné par la Direction des Ressources Humaines de LIAM suivant différentes étapes de validation au niveau des métiers, de la Direction Générale de LIAM, de la Direction des Ressources Humaines du Groupe, et enfin du Conseil de surveillance de LIAM sur avis de son Comité des rémunérations. Les obligations légales et réglementaires en vigueur dans les entités en France et hors de France sont prises en compte dans ce processus.

1.3 Le rôle des fonctions de contrôle

Les fonctions de contrôle, les Directions des Risques et de la Conformité de LIAM sont impliquées dans le processus de revue annuelle des rémunérations. Ces fonctions interviennent notamment de la manière suivante :

- Les Directions des risques et de la conformité apprécient la gestion des risques et de la conformité, et donnent leur avis sur la manière dont les principaux preneurs de risques tiennent compte de ces aspects. En cas d'avis négatif de RISQ et/ou de Conformité, l'enveloppe de rémunération variable de LIAM et les allocations individuelles sont ajustées à la baisse pour tenir compte de ces notations.

L'indépendance des fonctions de contrôle est garantie par un rattachement fonctionnel à la Direction Générale du Groupe Société Générale. Ce pilotage permet d'assurer l'indépendance et l'objectivité des décisions prises en matière de rémunération.

2. Principes globaux en matière de rémunération

2.1 Conformité de la politique de rémunération avec les exigences réglementaires

La politique de rémunération de LIAM respecte l'ensemble des réglementations applicables, dont notamment :

- La Directive 2011/61/EU du Parlement Européen et du Conseil du 8 juin 2011, transposée dans le Code Monétaire et Financier par l'Ordonnance n° 2013-676 (ci-après « Directive AIFM ») ;
- La Directive 2014/91/UE du Parlement Européen et du Conseil du 23 juillet 2014 transposée dans le Code Monétaire et Financier par l'Ordonnance n° 2016-312 du 17 mars 2016 (ci-après « Directive UCITS V ») ;
- La Loi n° 2013-672 du 26 juillet 2013 de séparation et de régulation des activités bancaires (ci-après « Loi Bancaire Française ») ;
- Le Règlement introduit par la Section 13 du Bank Holding Company Act, pour faire suite à la Section 619 du Dodd–Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act (ci-après « Règle Volcker ») ;
- La Directive 2004/39/EC du Parlement Européen et du Conseil du 21 avril 2004 concernant les instruments financiers, transposée dans le Code Monétaire et Financier par l'Ordonnance n° 2007-544 du 12 avril 2007 (ci-après « MIFID ») ;

La politique de rémunération intègre les différentes contraintes mentionnées ci-dessus de la manière suivante :

- Prise en compte des risques dans la détermination des enveloppes de variables et des attributions individuelles :
 - utilisation d'indicateurs quantitatifs financiers intégrant les risques et d'indicateurs de marché pour la fixation des enveloppes
 - inclusion d'objectifs relatifs à la gestion des risques et de la conformité et à la prise en compte des intérêts et de la satisfaction des clients au niveau individuel ;
 - évaluation indépendante conduite annuellement par les Directions des risques et de la conformité sur la manière dont les risques et la conformité sont gérés pour les métiers/entités ayant un impact sur le profil de risque de LIAM.

Par le biais de l'ensemble des mécanismes ci-dessus, absence de lien direct entre la performance commerciale et la rémunération variable.

- Prise en compte des risques dans les schémas de rémunération variable différée :
 - pour le Personnel Identifié au titre des Directives AIFM et UCITS V : variable différé à hauteur de 40% minimum sur trois ans par tiers à partir d'un certain seuil ; indexation de 50% minimum de la rémunération variable sur un indice d'instruments financiers; part non-acquise soumise à conditions de présence, de performance financière, et de gestion appropriée des risques et de respect de la conformité ;

- pour le reste du personnel: au-dessus d'un certain seuil, la rémunération variable est pour partie différée selon un taux progressif sur trois ans par tiers et indexée sur un indice d'instruments financiers; la part non-acquise est soumise aux mêmes conditions d'acquisition que pour le Personnel Identifié.

2.2 Composition de la rémunération

Chaque collaborateur bénéficie d'une rémunération fixe. Celle-ci peut être complétée d'une rémunération variable discrétionnaire, et, le cas échéant, d'actions de performance.

2.2.1 La rémunération fixe

Elle rétribue le niveau de responsabilité, les compétences et l'expérience professionnelle. La rémunération fixe est définie en tenant compte des positionnements et des tensions marché.

2.2.2 La rémunération variable

La rémunération variable n'est pas contractuelle, elle est attribuée de manière discrétionnaire. Elle est fonction de la performance individuelle et collective, et tient compte d'éléments quantitatifs et qualitatifs définis en amont. Elle prend en compte la qualité de la gestion des risques, ainsi que le respect de la réglementation et des procédures internes en matière de conformité – afin de prévenir tout conflit d'intérêts, la rémunération variable n'est pas directement et uniquement corrélée aux revenus générés. Elle prend également en compte le contexte économique, social et concurrentiel.

2.2.3 Les actions de performance Société Générale

Elles représentent un élément de rétention visant à fidéliser les collaborateurs des fonctions support les plus performants, avec une attention particulière pour les talents et collaborateurs clés. Elles rémunèrent une performance passée, mais aussi un potentiel futur.

3. Principes de rémunération applicables au Personnel Identifié de LIAM

3.1 Définition du Personnel Identifié au titre des Directives AIFM et UCITS V

Le périmètre du Personnel Identifié au sein de LIAM se compose des catégories suivantes :

- Les dirigeants membres du Comité Exécutif de LIAM
- Les responsables des pôles de gestion
- Les gérants FIA
- Les gérants UCITS
- Les responsables des fonctions de contrôle
- Les collaborateurs ayant la responsabilité de RCCI (responsable de la conformité et du contrôle interne)

La Direction des Ressources Humaines et la Direction des Risques et de la Conformité de LIAM travaillent, en lien avec la Direction des Ressources Humaines du Groupe Société Générale, à l'identification du Personnel Identifié, tant au niveau du périmètre des activités visées que des postes ciblés. Le périmètre du Personnel Identifié est ensuite validé par la Direction Générale de LIAM.

3.2 Structure de la rémunération variable du Personnel Identifié

Pour le Personnel Identifié au titre des Directives AIFM et UCITS V, la structure de la rémunération variable intègre, en conformité avec la réglementation et dès lors que celle-ci dépasse un certain seuil :

- Une part non-acquise soumise à conditions de présence, de performance, de gestion appropriée des risques et de respect de la conformité, acquise sur trois ans par tiers, avec un taux de différé de 40% minimum ;
NB : Lorsque l'une des conditions d'acquisition énoncées ci-dessus n'est pas respectée, cette part non-acquise peut être ainsi réduite voire annulée en totalité.
- Une attribution de plus de 50% indexée sur un instrument reflétant la performance des fonds gérés par des entités du Groupe Lyxor (ou « indice LYX4 », cf. 3.3 ci-dessous), soit 50% de la part acquise et deux-tiers de la part non-acquise.

In fine, la part versée immédiatement en numéraire ne dépasse donc pas 30%.

A partir d'un certain seuil de rémunération variable totale, le schéma de variable appliqué est le suivant, selon la catégorie de personnel :

Variable supérieur à un certain seuil	Partie non différée		Partie différée		
	Année N		Année N+1	Année N+2	Année N+3
Personnel Identifié	(50%) Numéraire <i>payé en Mars N</i>	(50%) Indice LYX4 <i>acquis en Mars N payé en Oct. N</i>	(1/3) Numéraire <i>payé en Mars N+1</i>	(1/3) Indice LYX4 <i>acquis en Mars N+2 payé en Oct. N+2</i>	(1/3) Indice LYX4 <i>acquis en Mars N+3 payé en Oct. N+3</i>
Personnel non Identifié	Numéraire <i>payé en Mars N</i>		(1/3) Numéraire <i>payé en Mars N+1</i>	(1/3) Indice LYX4 <i>acquis en Mars N+2 payé en Oct. N+2</i>	(1/3) Indice LYX4 <i>acquis en Mars N+3 payé en Oct. N+3</i>

Les conditions de performance applicables à LIAM sont revues et proposées annuellement par la Direction financière du Groupe Société Générale, et validées par le Conseil de Surveillance de LIAM sur recommandation du Comité des rémunérations.

3.3 Indexation d'une partie de la rémunération variable sur « l'indice LYX4 »

LIAM a mis en place un mécanisme d'indexation sur un « indice LYX4 » pour le Personnel Identifié et non Identifié qui bénéficie d'une rémunération variable différée. Ce mécanisme d'indexation sur la performance des fonds composant le panier permet d'assurer un alignement des intérêts des collaborateurs avec ceux des investisseurs.

Cet indice est composé de fonds représentatifs de l'activité du Groupe Lyxor, et comprend à la fois des fonds d'investissements alternatifs et des fonds UCITS.

LIAM a mis en place depuis 2014 un Comité d'Indice, qui comprend des représentants de la Direction Financière et de la Direction des Ressources Humaine du Groupe Société Générale. Ce comité, qui se réunit au moins une fois par an, détermine la composition et la pondération des fonds constituant le panier de fonds (ou « indice LYX4 »), utilisé comme instrument d'indexation d'une partie de la rémunération variable. La composition et la valorisation de l'indice LYX4 sont validées par la Direction Financière. Ce fonctionnement permet de garantir une valorisation indépendante de l'indice et de prévenir tout conflit d'intérêt.

Le Comité d'Indice peut également intervenir en cas d'événement affectant l'indice afin d'assurer un fonctionnement adéquat de cet indice tout au long de sa durée de vie.