

7 Avril 2017

Patrival

Politique de rémunération de la SGP conformément à la directive OPCVM 5

Politique de rémunération de la SGP conformément à la directive OPCVM

Agrément AMF N° GP 90-28 Numéro d'inscription ORIAS n°08039158
Société Anonyme à Conseil d'Administration au capital de 357 656€
SIRET 349 967 497 00042 – RCS 349 967 497 Lille Métropole – Code APE 6430 Z
Numéro de TVA Intra-communautaire FR 14349967497
Garantie financière et assurance de responsabilité civile professionnelle
conforme aux articles L 512-6 et L 512-7 du code des assurances

Parc des Trois Chênes
29 bis Avenue de la Marne
59290 Wasquehal
Téléphone : 03 20 51 92 93
Télécopie : 03 20 51 94 25
www.patrival.fr

Conformément aux dispositions des directives AIFM et UCITS V auxquelles PATRIVAL SA est soumise. La société de gestion a mis en place une politique de rémunération conforme à ces deux réglementations. La fiche complémentaire A1 au dossier d'agrément a été acceptée le 7 avril 2017 par l'Autorité des Marchés Financiers. Ce document vise à présenter de manière synthétique les principes de la politique de rémunérations UCITS V / AIFM, la version détaillée peut être obtenue sur demande écrite auprès de la société.

1. Personnels visés :

Au sein de Patrival, les gérants financiers qu'ils soient mandataires sociaux ou pas sont visés par la politique de rémunération ainsi que le RCCI.

La société PATRIVAL SA a été fondée en 1990, les dirigeants actuels sont présents au sein de la société depuis au moins vingt ans. La pérennité de l'entreprise est basée sur la volonté d'accompagner et de fidéliser nos clients dans la durée en leur proposant des services d'investissement adaptés à leur besoin et s'appuyant le cas échéant sur des expertises extérieures (architecture ouverte, délégation de gestion financière...).

Tous les dirigeants et gérants financiers sont actionnaires de l'entreprise et sont donc associés à la performance à long terme de PATRIVAL SA.

2. Commentaires sur les rémunérations des collaborateurs de Patrival SA :

La politique de rémunération de PATRIVAL SA définit un plafond global de rémunération variable s'élevant à 250°000€ pour l'ensemble de ses collaborateurs indépendamment du fait qu'ils soient identifiés comme personnel identifié.

La rémunération variable des gérants financiers est déterminée par le comité de rémunération et pourra gratifier :

- Le niveau des encours sous gestion
- une collecte de nouveaux capitaux auprès de clients nouveaux ou existants.

La rémunération variable éventuelle des gérants financiers n'est pas basée sur les performances des portefeuilles ou fonds (FIA ou OPCVM) gérés par la société de gestion ou par ses délégataires.

La politique de rémunération de PATRIVAL SA définit un plafond global de rémunération variable s'élevant à 250 000€ pour l'ensemble de ses collaborateurs indépendamment du fait qu'ils soient identifiés comme personnel identifié.

- La rémunération variable éventuelle du RCCI n'est pas basée sur les performances des portefeuilles ou fonds gérés par la société de gestion ou par ses délégataires.
- La rémunération variable éventuelle du RCCI n'est pas basée des apports de capitaux.
- La rémunération variable du RCCI est discrétionnaire est fixée par le comité de rémunération en fonction de critères n'ayant trait ni la gestion financière ni à des aspects commerciaux, ainsi elle pourra gratifier une amélioration de process opérationnels, une efficacité dans le suivi de la relation avec les prestataires, la qualité des contrôles, des échanges avec les autres collaborateurs.

3. Commentaires sur les politiques de rémunérations des sociétés avec lesquels PATRIVAL SA a conclu une convention de délégation de gestion financière.

Depuis son origine, PATRIVAL SA a fait profiter ses clients des avantages de l'architecture ouverte. Cette approche permet à nos clients de bénéficier de l'expertise des meilleurs gérants. Les schémas de délégation de gestion financière mis en place par PATRIVAL SA s'inscrivent dans cette démarche : European Stock Picking (AMIRAL GESTION), Top Multicaps (FINANCIERE ARBEVEL), QUADRIMIX EQUITIES (INOCAP).

PATRIVAL SA s'engage à ce que les délégataires financiers appliquent une politique de rémunération conforme à UCITS V.

4. Modalités de versement de la rémunération variable

En vertu de l'application du principe de proportionnalité évoqué ci-dessus et compte tenu du caractère entrepreneurial de la société, les dirigeants responsables ont souhaité mettre en place un comité de rémunération ne comportant pas de membres indépendants, celui-ci est composé des personnes suivantes :

- Patrick CATTEAU
- Laurent PARIS
- Géry-François LOTIGIE-BROWAEYS
- Jean-Pierre LEVEILLE

Ces dirigeants se réunissent régulièrement (le lundi) pour échanger autour des sujets majeurs de la société de gestion et évoquent le cas échéant les rémunérations.

La décision d'attribuer une rémunération variable est indépendante des performances des portefeuilles gérés et de la prise de risque dans la gestion des portefeuilles.

De plus l'enveloppe globale de rémunération variable limite l'impact individuel des rémunérations variables. Par conséquent, en application du principe de proportionnalité la société souhaite :

- Ne pas imposer de paiement différé ou de paiement en instruments financiers de la part variable si celle-ci est inférieure à 100 000€ pour une personne concernée.

Si la politique de rémunération devait évoluer quant au plafond global de rémunération variable (suppression du plafond de 250 000€, et / ou individuel de 100 000€), la société s'engage :

- Scinder le versement de la rémunération variable en deux composantes :
 - o 50% acquis et versé immédiatement en numéraire
 - o 50% du montant de la rémunération variable reportée investis en trois échéance (1/3 chacune, N+1, N+2 et N+3) dans le fonds Patrival Dynamique (fonds de fonds diversifié à dominante actions) avec un engagement de la part du salarié de conserver le fonds pendant trois ans.
Le montant des échéances de la rémunération variable reportée pourra être impacté par un malus qui annulera tout ou partie des échéances en fonction par exemple :
 - d'un comportement frauduleux ou d'une erreur grave du personnel identifié,
 - d'une insuffisance dans la gestion des risques du personnel identifié
 - de difficultés financières rencontrées par la société suite à une baisse importante des encours (baisse de plus de 50% des encours GSM + Gestion collective).

Les bénéficiaires d'une rémunération différée versée en part de fonds seront informés de l'interdiction de couvrir leur position afin de réduire les pertes éventuelles en cas de contreperformance du fonds. Cette disposition vise à aligner les intérêts à long terme des bénéficiaires de ceux des investisseurs du fonds.