

27 janvier 2023

*Patrival*

## Politique de rémunération

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 –

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](http://www.patrival.fr)

Conformément aux dispositions des directives AIFM et UCITS, Patrival a mis en place une politique de rémunération lui permettant d'assurer une gestion saine et efficace des risques.

### **Personnel concerné**

Au sein de Patrival, sont visés par la politique de rémunération :

- > Les gérants financiers, qu'ils soient mandataires sociaux ou non
- > Les collaborateurs des fonctions de contrôle (conformité, risques, etc.)
- > Les responsables des fonctions supports
- > Les autres collaborateurs qui auraient des niveaux de rémunération similaires.

### **Structure de la rémunération**

Chez Patrival, la rémunération des collaborateurs se compose :

- > D'un salaire fixe de base déterminé à l'embauche des collaborateurs. Cette base peut évoluer dans le temps, en fonction du marché du travail, des missions réalisées, etc.
- > D'un salaire variable discrétionnaire déterminé dans les conditions décrites dans la suite de cette politique
- > De la participation et de l'intéressement aux résultats, prime variable collective qui n'est pas discrétionnaire et n'est donc pas couverte par la présente politique.
- > De dividendes, qui n'entrent pas non plus dans le périmètre de la présente politique. A noter que les principaux gérants financiers, en tant qu'actionnaires de l'entreprise, sont donc associés à la performance à long terme de Patrival. Il n'existe aucune obligation de versement de dividende.

2

### **Politique de rémunération variable**

L'enveloppe globale de rémunération variable applicable à l'ensemble des collaborateurs, personnes concernées ou non, est définie selon les résultats de l'entreprise et ne peut dépasser 400 000€. La rémunération variable individuelle des personnes concernées pourra dépendre des éléments quantitatifs et qualitatifs suivants :

- > Le niveau des encours sous gestion
- > La collecte ou décollecte de nouveaux capitaux auprès de clients nouveaux ou existants
- > La qualité du travail réalisé par le collaborateur sur la période
- > La prise en compte des éléments extra-financiers des portefeuilles, le cas échéant

De cette manière, la rémunération variable éventuelle des personnes concernées n'est pas basée sur les performances des portefeuilles ou fonds gérés par la société de gestion ou par ses délégués.

En particulier, la rémunération variable éventuelle des personnes exerçant des fonctions de contrôle n'est pas basée sur des apports de capitaux, ni sur la base 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.

#### Politiques de rémunérations des délégués de gestion financière.

Depuis son origine, Patrival fait appel à la délégation de gestion financière sur certaines expertises afin de bénéficier de l'expertise des meilleurs gérants. Cette spécificité concerne aujourd'hui les fonds European Stock Picking (AMIRAL GESTION), Top Multicaps (FINANCIERE ARBEVEL), Pan European Growth Equity Fund (BERENBERG).

Dans le cadre de ces délégations de gestion financière, Patrival s'assure que les délégués financiers appliquent une politique de rémunération conforme à la réglementation en vigueur.

#### Détermination de la rémunération variable individuelle

La réglementation en vigueur définit un principe de proportionnalité, qui dépend de la nature, de la taille et de la complexité des activités des sociétés. Patrival applique ce principe de proportionnalité car elle se situe sous les seuils fixés par le critère de taille. A ce titre, Patrival n'a pas mis en place de comité de rémunération comptant des membres n'exerçant pas de fonctions exécutives au sein de la société.

Afin d'aligner l'intérêt des collaborateurs avec celui des clients, Patrival a toutefois choisi de mettre en place un mécanisme de différé du versement de la rémunération variable et de paiement sous la forme d'instrument financier, au-delà d'un variable individuel de 100 000€. Dans cette configuration, Patrival scinde le versement de la rémunération variable en deux composantes :

- 50% acquis et versé immédiatement en numéraire
- 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.