

# **POLITIQUE DE REMUNÉRATION**

Avril 2021



## LE CONTEXTE

Conformément aux dispositions de la Directive 2011/61/UE du 8 juin 2011 « AIFM », de la Directive 2014/91/UE du 23 juillet 2014 « OPCVM V » et du règlement (EU) 2019/2088 (*“Disclosures”* ou *“SFDR”*) la politique de rémunération de PRO BTP Finance a pour objectifs :

- D’être en lien avec la richesse créée par l’entreprise sur le long terme, et permettre un alignement entre l’intérêt de l’entreprise et celui des investisseurs et des salariés,
- D’être compatible avec une gestion saine et efficace des risques,
- D’être en cohérence avec la demande d’intégration des risques en matière de durabilité

## 1. REGLES APPLICABLES

Les principes mentionnés dans la politique de rémunération ont été établis conformément :

- Aux dispositions des articles L. 533-22-2 du Code Monétaire et Financier ;
- Aux dispositions du Règlement Général AMF (notamment articles 314-85-2) ;
- A la position AMF n°2013-11 « Politique de rémunérations applicables aux gestionnaires de fonds d’investissement alternatif »,
- A la Position AMF n°2016-14 ;
- Au guide AMF relatif aux politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de fonds d’investissements alternatifs,
- A l’ensemble des orientations émises par l’ESMA relatives (i) aux politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de fonds d’investissement alternatifs mis à jour (ESMA/2016/579), et (ii) aux bonnes politiques de rémunération au titre de la directive sur les organismes de placement collectif en valeurs mobilières (ESMA/2016/575), publiées par l’ESMA le 14 octobre 2016.

## 2. PRINCIPES RETENUS

PRO BTP Finance a défini et applique une politique de rémunération qui est cohérente avec une gestion efficace de ses risques et qui n’encourage pas une prise de risque excessive. Cette politique de rémunération s’applique dans les mêmes conditions pour les FIA et les OPCVM gérés par PRO BTP Finance.

Elle vise à assurer une cohérence entre les comportements des collaborateurs et les objectifs à long terme de PRO BTP Finance et notamment, à les dissuader de prendre des risques jugés excessifs et inacceptables par l’entreprise ainsi qu’à intégrer les risques en matière de durabilité dans les stratégies d’investissement.

Cette politique de rémunération est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts des FIA et OPCVM gérés, et ne favorise pas les conflits d’intérêts.



## 2.1. Politique de rémunération appliquée

### 2.1.1. Règles générales

La politique de rémunération décrite ci-dessous est générale et s'applique à tout le personnel mis à disposition au sein de PRO BTP Finance.

La politique de rémunération de la société PRO BTP Finance est compréhensible et mise en œuvre avec transparence.

Un 1er pilier collectif est la traduction de l'engagement de l'entreprise à faire bénéficier tous les salariés du maintien du pouvoir d'achat par l'augmentation de la valeur du point à minima à hauteur de l'inflation. Ainsi, le premier pilier se décompose par une valeur de point multipliée par le coefficient. Cette augmentation de valeur de points est décidée en réunion paritaire deux fois par an.

Le 2ème pilier de la rémunération est, quant à lui, individuel. Il est fondé sur la performance individuelle et l'atteinte des résultats de chacun.

L'attribution de bonus garanti à l'embauche est interdite.

Le 3ème pilier, collectif, repose sur le retour de l'entreprise vers les salariés, sous forme d'un intéressement.

### 2.1.2. Dispositions particulières concernant le 2ème pilier pour le personnel identifié

Pour le 2ème pilier, des règles spécifiques s'appliquent au personnel identifié au sens des Directives AIFM et OPCVM :

- Ce montant est déterminé chaque année en fonction des résultats quantitatifs et qualitatifs de chaque personne concernée.
- La pondération entre résultats quantitatifs et qualitatifs peut varier selon les postes.
- Ce montant est plafonné par rapport à la rémunération brute fixe de chaque personne concernée.
- Les performances retenues pour les calculs tiennent compte du long terme.

En vue de déterminer les rémunérations variables, il est tenu compte notamment :

- De la performance des portefeuilles gérés et du résultat global de PRO BTP Finance,
- Des besoins de PRO BTP Finance en matière de fonds propres pour faire face à ses obligations réglementaires, d'une part, et au financement de ses projets, d'autre part.

Il est donc possible de réduire significativement l'enveloppe des rémunérations variables attribuées au titre de l'exercice durant lequel elle constaterait des pertes.



## 2.2. Le principe de proportionnalité

PRO BTP Finance applique le principe de proportionnalité au titre des exigences relatives au (i) report de la rémunération (ii) au paiement de la rémunération variable en instrument financiers et (iii) à la mise en place de mécanisme de malus ou de récupération énoncées par les Directives.

La mise en œuvre du principe de proportionnalité au sein de PRO BTP Finance est justifiée notamment au regard :

- (i). De l'absence de complexité de son organisation interne,
- (ii). Du caractère particulier de son activité et de l'objet à but non lucratif du Groupe PRO BTP.

## 2.3. Contrôle

Une gouvernance de la politique de rémunération a été mise en place. Elle est composée :

- D'un Comité de supervision des rémunérations PRO BTP Finance,
- D'un Comité de contrôle des rémunérations PRO BTP Finance.

Ces comités sont composés de membres issus du Groupe PRO BTP, indépendants de PRO BTP Finance, qui n'exercent pas de fonction exécutive au sein de PRO BTP Finance.

La politique de rémunération fait l'objet, au moins une fois par an, d'une évaluation indépendante par le Comité de supervision des rémunérations, qui vise à vérifier que PRO BTP Finance respecte les politiques et procédures de rémunération adoptées.

La mise en œuvre de la politique de rémunération fait l'objet, au moins une fois par an, d'un contrôle indépendant par le Comité de contrôle des rémunérations.

Le contrôle de la politique de rémunération et de son application s'inscrit également dans les procédures et le plan annuel de contrôle interne de PRO BTP Finance.

**Le détail de la politique de rémunération est disponible sur simple demande écrite auprès de la société de gestion. Un exemplaire papier sera mis à disposition gratuitement dans le cadre de cette demande.**

