

N° de version	Date de mise à jour	Rédacteur	Validé par	Commentaire
V2014	11/2014	SV		
V2	03/2017	SV		
V3	01/2018	SV		

Table des matières

I. POLITIQUE DE REMUNERATION	2
II. Périmètre du personnel identifié	3
III. Types de rémunération versées par la SGP	3
IV. Modalités de versement de la rémunération variable	4
V. Application du principe de proportionnalité	5
VI. Gouvernance et comité de rémunération	5
VII. Alignement sur le risque	5
Alignement des intérêts des investisseurs et des « preneurs de risques »	6
VIII. Reporting	6
IX. Diffusion	6

Textes de référence :

Directive 2009/65/CE (consolidée)
Article L.533-22-2 du code monétaire et financier
Article 321-125 du règlement général de l'AMF
Guide OPCVM 5 pour les sociétés de gestion de portefeuille
Orientations de l'ESMA 2016-411 en matière de rémunération

I. POLITIQUE DE REMUNERATION

Compte tenu de sa taille, de son organisation interne, de la nature, la portée et la complexité de ses activités, la Société de Gestion a adopté une approche proportionnelle.

Il existe une politique de rémunération au sein de Financière Galilée rédigée afin d'encadrer la rémunération des personnes « preneuses de risques », des dirigeants et des personnes effectuant une fonction de contrôle.

Les modalités de calcul de la rémunération sont construites sur des principes fondamentaux liés à la performance individuelle et collective, réalistes, encouragent la motivation et la pérennisation des salariés en poste, et qui respectent les valeurs déontologiques de la profession.

La philosophie de rémunération est tournée vers la récompense des individus les plus performants, et/ou ceux clés pour l'entreprise, de manière à ce qu'elle reflète leurs contributions au succès de l'activité de l'entreprise.

Le modèle de base pour une personne clé est typiquement compris d'un salaire de base qui est lié aux responsabilités exercées par rapport aux collègues, et d'une rémunération variable discrétionnaire annuelle liée :

1. Aux performances individuelles
2. A la profitabilité totale de l'entreprise

Nous agissons de manière active afin de maintenir un alignement d'intérêts entre les performances de nos clients et de nos fonds et la rémunération de nos salariés.

Les principaux objectifs de la structure de rémunération actuelle de l'entreprise sont donc :

- La promotion d'une prise de risques saine et efficace,
- Ainsi que retenir les personnes clés via l'alignement des mesures incitatives avec l'intérêt long terme des clients et de l'entreprise.

Financière Galilée est persuadée que ses atouts majeurs sont ses employés. L'entreprise tente de promouvoir un environnement de bonne entente collégiale qui permet aux employés de s'épanouir.

Financière Galilée attire et retient ses employés de la manière suivante :

- Une structure compétitive de rémunération : salaire fixe + variable
- Avancement de carrière ou développement d'un plan de carrière : Financière Galilée essaie de privilégier lorsque cela est possible la promotion interne des individus au lieu de recrutements externes.
- Formation : Financière Galilée essaie de promouvoir les compétences de ses employés en mettant en œuvre un certain nombre de formations internes et en les incitant à passer des certifications prises en charge par l'entreprise.
- Diversité : Financière Galilée considère que la diversité des profils et la diversité culturelle ont une importance primordiale, et essaie de contribuer à créer une culture de tolérance et de rigueur intellectuelle au sein de l'entreprise.
- Entretien annuel : les salariés de Financière Galilée dialoguent au moins une fois par an avec la Direction de Financière Galilée afin de mettre en perspective et d'évaluer leurs actions et motivations de l'année précédente et de fixer de nouveaux objectifs cohérents pour l'année à venir.

II. Périmètre du personnel identifié

La politique de rémunération concerne toutes les catégories de personnel de Financière Galilée qui peuvent avoir une incidence significative sur le profil de risque des OPCVM et/ou de la société.

Les « preneurs de risque » identifiés au sein de Financière Galilée sont :

- les Dirigeants,
- les Gérants financiers,
- les Analystes
- le RCCI.

III. Types de rémunération versées par la SGP

FINANCIERE GALILEE verse une rémunération fixe à l'ensemble du personnel identifié.

Cependant seuls les gérants financiers perçoivent une rémunération variable sous condition que les critères liés aux performances individuelles et à la profitabilité totale de la société soient remplis.

Le personnel identifié ne perçoit pas une rémunération explicitement indexée sur des commissions de surperformance liées à la gestion des OPCVM.

Il n'existe pas de seuil minimum de rémunération variable garanti. L'attribution et le montant de la rémunération variable reste discrétionnaire sur décision de la Direction : les critères d'octroi sont liés aux performances financières mais le montant est fixé de manière discrétionnaire à chaque exercice.

La rémunération variable peut être délivrée en numéraire ou en actions, ou parts d'OPC. Elle comprend une proportion plus importante de la rémunération totale au fur et à mesure qu'un employé gagne en expérience et que son niveau de salaire s'accroît. La proportion de la rémunération variable annuelle délivrée via une incitation long terme sujet à récupération ultérieure s'accroît de manière significative à mesure que la rémunération variable augmente.

IV. Modalités de versement de la rémunération variable

Les gérants sont rémunérés par un salaire fixe ainsi qu'une part variable discrétionnaire, prenant en compte les critères 1. et 2. cités ci-dessus. Cette rémunération est sujette à une rétention de 50% payée l'année suivante en fonction des performances et du respect continu des critères 1. et 2.

La rémunération variable est versée selon les modalités définies ci-après.

Procédures de versement	Explications
Part de rémunération variable versée en numéraire et en instruments financiers	Possibilité de rémunérer en actions de la société ou parts d'OPC mais pas d'obligation d'y recourir. Principe de proportionnalité. (art. Article 321-125-13 : OPC inférieur à 50% du portefeuille total géré par Financière Galilée)
Proportion de rémunération variable reportée	La politique de rémunération de Financière Galilée prévoit qu'au moins 50% de la composante variable de la rémunération est reportée.
Durée de report	La politique de rémunération prévoit un report de la moitié de la rémunération variable l'année suivante (rémunération étalée sur 2 ans). Principe de proportionnalité.
Détails de la politique de rétention, le cas échéant	Si la rémunération variable est versée sous forme d'actions de la société ou de parts d'OPC, elles ne pourront être vendues ou cédées pendant une durée de 3 ans. Cette disposition s'applique à la fois pour la part variable reportée et celle non reportée sauf en cas de départ anticipé du collaborateur identifié et concerné.
Modalité d'ajustement au risque a posteriori	La composante variable ne sera versée que sur accord de la Direction et que si le résultat net comptable de la société pour l'année de prise en compte des calculs est positif.

Le personnel non dédié à la gestion est payé un salaire fixe et éventuellement une rémunération variable discrétionnaire, conditionnée à l'atteinte des objectifs fixés lors de l'entretien annuel précédent.

V. Application du principe de proportionnalité

FINANCIERE GALILEE gère des portefeuilles d'OPCVM dont la valeur n'excède pas 1,25 milliards d'euros et n'a pas plus de 50 employés, y compris ceux dédiés à la gestion des FIA et à la prestation des services visés à l'article 6, paragraphe 3, a) et b) de la directive OPCVM (gestion sous mandat et services auxiliaires).

Conformément aux orientations de l'ESMA, FINANCIERE GALILEE est en dessous des seuils définis par l'ESMA. Elle invoque le principe de proportionnalité au niveau de la société de gestion prévu au III de l'article 321-125 du règlement général de l'AMF ; elle applique également le principe de proportionnalité au titre de l'agrément à la Directive AIFM.

Par ailleurs, la rémunération annuelle variable des preneurs de risque ne représente pas plus de 30% de leur part fixe de salaire annuel brut et/ou moins de 100 000 € annuel brut en termes de montant. Pour rappel, seuls les Gérants Financiers sont concernés par la rémunération variable.

VI. Gouvernance et comité de rémunération

La société de gestion déclare se conformer au point I, 3) de l'article 321-125 du règlement général de l'AMF relatif à la gouvernance de la rémunération.

En dessous des seuils des encours définis par l'ESMA (seuil inférieur à 1,25 milliard d'euros et effectif < 50 employés), Financière Galilée invoque le principe de proportionnalité afin de ne pas constituer un comité de rémunération, mentionné au point I, 3) de l'article 321-125 du règlement général de l'AMF.

La politique de rémunération a été adoptée par l'organe de Direction de la société. Compte tenu de la taille de la structure, il n'existe pas de Conseil de Surveillance.

L'organe de Direction examine de façon annuelle les principes généraux de la politique de rémunération, veille à son application et la supervise.

VII. Alignement sur le risque

La politique de rémunération est basée sur des principes permettant de prévenir les risques pour la société de gestion et ses clients.

Dans sa politique de rémunération, Financière Galilée n'a pas mis en place une politique de pensions discrétionnaires (y compris lors de départs) et interdit toute forme de couverture des variations de rémunération induites par les instruments de paiements (points 16 et 17 du I de l'article 321-125 du règlement général de l'AMF).

Alignement des intérêts des investisseurs et des « preneurs de risques »

Nos analystes et gérants sont évalués de manière régulière. Il est important de noter que la structure de rémunération des membres de notre équipe est étroitement alignée avec les objectifs de performance de nos portefeuilles clients et fonds. Les Dirigeants évaluent de manière individuelle et annuelle les performances de chaque membre de l'équipe. Par conséquent, nos salariés disposent d'incitations correctes afin d'encourager une stratégie de performances continues.

Aucun seuil minimum de rémunération variable n'est garanti. L'enveloppe consacrée à l'ensemble de la rémunération variable est définie sous conditions que les critères liés aux performances individuelles et à la rentabilité totale de la société et du respect du maintien des fonds propres soient remplis. Ainsi aucune rémunération variable ne sera versée si le résultat net comptable de la société pour l'année de prise en compte des calculs n'est pas positif.

VIII. Reporting

FINANCIERE GALILEE déclare avoir pris toutes les mesures nécessaires pour se conformer aux exigences de publication prévues aux articles 411-107, 411-113 et 411-121 du règlement général de l'AMF et à l'article 33 ainsi qu'aux annexes XIII et XIV de l'instruction AMF n°2011-19.

IX. Diffusion

La politique de rémunération est communiquée à tout personnel identifié lors de son embauche et à chacune de ses mises à jour.

Elle est disponible sur le site internet de la société www.fgalile.com.