



Politique de rémunération

A jour mars 2023

Sommaire

1. Cadre réglementaire	3
2. Objectifs	3
3. Les composantes de la rémunération	3
i. La Rémunération Fixe.....	3
ii. Rémunération Variable	4
iii. Rémunération Variable collective.....	4
4. Prise en compte de l'ESG.....	4
5. Gouvernance et Comité de rémunération.....	5
6. Dispositif anti-contournement.....	5

1. Cadre réglementaire

Les sociétés de gestion ont l'obligation de définir une politique de rémunération compatible avec une gestion saine et efficace des risques. Ce principe est défini précisément dans la directive AIFM (2011/61/UE, notamment l'annexe II), la directive OPCVM V (2014/91/UE), ainsi que dans le code monétaire et financier (article L533-22-2) et dans le règlement général de l'AMF (article 319-10).

L'AMF a par ailleurs publié des guides professionnels à destination des prestataires de service d'investissement en vue d'une application pratique des dispositions légales et réglementaires.

Enfin, la politique de rémunération est conforme à l'article 5 du Règlement SFDR (UE) 2019/2088.

2. Objectifs

La présente politique de rémunération a pour objectif de définir les principes de rémunération de Platinum Gestion (ci-après « **Platinum** ») conformément aux dispositions prévues au sein de la Directive UCITS V.

La Politique de Rémunération est établie sur la base des principes suivants :

1. Être compatible avec une gestion saine et efficace des risques et ne doit pas encourager une prise de risque qui serait incompatible avec les profils de risque, le règlement ou les documents constitutifs des OPCVM que la société de gestion gère.
2. Refléter les principes de Platinum en matière d'objectifs et de valeurs.
3. Être conforme aux intérêts des OPCVM gérés et des investisseurs et doit comprendre des mesures qui permettraient d'éviter les conflits d'intérêts.
4. Être incitative et compétitive afin d'agir dans l'intérêt des OPCVM gérés, des investisseurs ainsi que de Platinum.
5. Être équitable quelle que soit la fonction concernée, afin de garantir l'équité interne dans la rétribution de la performance individuelle.
6. Être conforme au respect de l'égalité professionnelle et de rémunération entre les femmes et les hommes.

3. Les composantes de la rémunération

La rémunération proposée aux collaborateurs comprend une partie fixe (ci-après la « **Rémunération Fixe** ») et une partie variable (ci-après la « **Rémunération Variable** »).

Un équilibre approprié est établi entre les composantes fixes et variables de la rémunération globale. La Rémunération Fixe représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale pour qu'une politique pleinement souple puisse être exercée en matière de composantes variables de la rémunération, notamment la possibilité de ne payer aucune composante variable.

i. La Rémunération Fixe

La Rémunération Fixe rémunère la capacité des collaborateurs à fournir l'expertise attendue sur leurs fonctions sur un principe de liberté de fixation des salaires.

Lors du réexamen annuel de la politique de rémunération, mais aussi dans le cadre de la préparation des entretiens annuels, la cohérence des Rémunérations Fixes est appréhendée au sein même de Platinum mais aussi, dans la mesure du possible, vis-à-vis des références du marché.

Platinum Gestion entend s'inscrire dans un principe d'égalité de rémunérations hommes/femmes (à fonctions identiques, rémunérations identiques) y compris dans la prise en compte de l'évolution de carrière.

ii. Rémunération Variable

L'ensemble des Rémunérations Variables au titre de l'année n sont attribués sur la base d'objectifs fixés au début de l'année n. Elles sont versées au cours du premier trimestre n+1 après que le Rapport sur les Rémunérations a été présenté au Conseil d'Administration.

Conformément à la directive UCITS 5, la Rémunération Variable n'est payée ou acquise que si elle est compatible avec la situation financière de la société dans son ensemble, si elle est justifiée par ses performances et par celles des personnes concernées.

La Rémunération Variable vient compléter, de manière équilibrée, la Rémunération Fixe en considération des performances du professionnel.

Elle est versée par l'employeur aux collaborateurs au regard de critères quantitatifs et qualitatifs. Elle tient compte de la réglementation applicable aux sociétés de gestion, des gains effectivement réalisés par la société de gestion et est en partie liée à la performance globale de la société.

Cette rémunération est attribuée au titre de l'année passée et est versée en numéraire.

iii. Rémunération Variable collective

A ce jour, il n'existe aucun intéressement, participation, abondement.

En revanche, un mécanisme de partage de la commission de surperformance des Fonds est en place.

4. **Prise en compte de l'ESG**

Platinum est une société de gestion ayant pour ambition d'investir de manière éthique et responsable. Nos investissements sont résolument tournés vers une performance de long terme qui intègre l'ensemble des risques et des enjeux auxquels font face les entreprises.

Depuis 2022, la « contribution à la démarche d'Investissement Responsable est un objectif collectif, fixé à l'ensemble des collaborateurs de Platinum, entrant progressivement en jeu dans la détermination de leurs rémunérations variables annuelles.

Les objectifs sous-jacents, pouvant être quantitatifs comme qualitatifs, seront précisés pour chaque collaborateur en fonction de sa fonction et de ses responsabilités.

Les risques en matière de durabilité de nos investissements seront en particulier pris en compte dans la détermination de la rémunération variable des membres de l'équipe de gestion. Le niveau d'exigence de ces objectifs varie selon la fonction exercée et selon le degré de prise en compte des critères extra financiers des OPC gérés dans le cas particulier des gérants.

Pour les autres collaborateurs une grande attention est portée sur leur contribution aux travaux internes permettant à Platinum de contribuer à un Développement Durable pérenne.

5. Gouvernance et Comité de rémunération

Les principes généraux de la politique de rémunération font l'objet d'un réexamen annuel adaptés en fonction de l'évolution réglementaire. Ce réexamen est réalisé par le Secrétaire Général et le Président et présenté en Conseil d'Administration en même temps qu'un rapport sur les rémunérations.

6. Dispositif anti-contournement

Les salariés de Platinum sont tenus de s'engager à ne pas utiliser des stratégies de couverture personnelle ou des assurances liées à la rémunération afin de contrecarrer l'incidence de l'alignement sur le risque incorporé dans ses rémunérations.

Aussi, la rémunération variable n'est pas versée par le biais d'instruments ou de méthodes qui facilitent le contournement des exigences de la directive UCITS V. Ce principe s'applique à tout type d'avantage payé par la société de gestion, y compris les commissions de performance, et à tout transfert de parts ou d'actions de l'OPCVM effectués en faveur de tous les collaborateurs.