



Politiques et Pratiques de rémunération 2018

Rothschild Martin Maurel

Avril 2019

Strictement confidentiel

Table des matières

1. Pratiques de rémunération au sein de Rothschild Martin Maurel	3
2. Le Comité des rémunérations et des nominations	5
3. Définition de la Population Régulée	7
4. Politique de rémunération variable différée applicable à la Population Régulée Groupe au titre de la réglementation CRDIV	9
5. Informations quantitatives sur les Rémunérations attribuées et versées à la Population Régulée Groupe au titre de CRDIV sur l'exercice 2018	11

1. Pratiques de rémunération au sein de Rothschild Martin Maurel

La politique de rémunération de Rothschild Martin Maurel et ses filiales (ci-après « RMM ») est définie dans un objectif de fidélisation du personnel et de gestion saine et efficace du risque.

L'ensemble du personnel est rémunéré sous la forme d'une rémunération fixe et d'une éventuelle partie variable fondée sur des éléments d'appréciation qualitatifs et quantitatifs (selon les fonctions) sur la base de l'évaluation annuelle.

Un équilibre approprié est établi entre les composantes fixe et variable de la rémunération globale et la composante fixe représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale pour qu'une politique souple puisse être exercée en matière de composantes variables de la rémunération, souplesse pouvant aller jusqu'à la réduction de la rémunération variable à zéro en cas de mauvaise performance et/ou de comportement contraire à l'éthique ou au bon respect des règles.

1.1 Gouvernance en matière de politique de rémunération

La Direction des ressources humaines de RMM est en charge de la définition de la politique de rémunération et de sa mise en application en particulier lors du processus de révisions salariales annuelles, en lien étroit avec les Directions métiers, la Direction financière, la Direction de la conformité, la Direction des risques et la Direction des ressources humaines du Groupe Rothschild & Co.

1.2 Rémunération fixe

Tous les collaborateurs reçoivent une rémunération fixe déterminée selon les trois critères suivants :

- Le poste : compétences requises, niveau de responsabilité et d'autonomie
- Le salarié : savoir-faire, savoir-être, expérience, maîtrise du poste
- Le marché : interne et externe, son évolution (ressources rares, etc....)

Les augmentations de rémunération fixe sont proposées de manière individuelle et non collective lors du processus de révisions salariales annuelles. Elles sont effectives au 1er avril de l'année suivante.

La rémunération est structurée de sorte que sa partie fixe soit suffisante pour permettre à RMM de pratiquer une politique réellement flexible pour la partie variable des rémunérations.

1.3 Rémunération variable

Chaque collaborateur est susceptible de bénéficier d'une rémunération variable.

Les enveloppes de rémunération variable sont déterminées chaque année lors du processus de révisions salariales annuelles sur la base des résultats économiques des métiers après prise en compte de l'ensemble des coûts et des risques associés à ces métiers.

Les attributions individuelles de rémunération variable sont définies sur la base de critères permettant de mesurer les performances individuelles et collectives. Ces critères de performance sont différenciés selon les métiers des collaborateurs et sont intégrés au processus d'évaluation annuelle mené au sein du Groupe Rothschild & Co, et de RMM en particulier.

La politique du Groupe Rothschild & Co conduit à considérer la performance globale de l'individu, et notamment sa contribution aux résultats de son équipe, sans tenir compte de manière exclusive des bénéfices engendrés par cet individu.

Les rémunérations variables ne sont pas garanties. Si elles le sont (dans un contexte d'embauche exclusivement), la garantie est limitée à un an.

1.4 Rémunération du personnel des fonctions de contrôle

La rémunération du personnel de l'Audit Interne, de la Conformité et des Risques est fixée indépendamment de celle des métiers dont ils contrôlent et valident les opérations, et à un niveau suffisant pour disposer de personnes qualifiées et expérimentées ; elle tient compte de la réalisation des objectifs associés à la fonction.

2. Comités des rémunérations et des nominations

2.1 Comité des rémunérations et des nominations de Rothschild & Co SCA

Depuis 2012, RMM peut s'appuyer sur le Comité des rémunérations et des nominations de Rothschild & Co SCA. Le Comité des rémunérations et des nominations est un comité spécialisé du Conseil de Surveillance de Rothschild & Co SCA qui l'assiste dans toutes questions relatives aux rémunérations, et en particulier dans la préparation des décisions menant à valider la politique de rémunération du Groupe Rothschild & Co.

Le Comité des rémunérations et des nominations est notamment en charge de :

- définir les principes et caractéristiques de la politique de rémunération du Groupe Rothschild & Co dans son ensemble, et d'en revoir de manière périodique la conformité et la pertinence en prenant en compte les paramètres qui lui semblent adéquats y compris l'évolution de la stratégie du Groupe Rothschild & Co dans le temps ;
- superviser et revoir la politique de rémunération applicable à la Population Régulée ;
- superviser et revoir les rémunérations attribuées et versées aux personnels des divisions Conformité et Risques ;
- revoir et valider la liste des Populations Régulées telles que définies au sein du Groupe Rothschild & Co ;
- revoir la pertinence, le calendrier et le contenu de toute publication significative sur les rémunérations ;
- discuter et revoir avec les représentants des lignes métiers du Groupe Rothschild & Co la détermination et le montant des enveloppes de rémunérations variables annuelles ;
- prendre en charge toute autre obligation relative aux rémunérations qui serait portée à sa charge par les régulateurs, y compris les régulateurs locaux.

Au 31 décembre 2018, le Comité des rémunérations et des nominations était composé de quatre membres du Conseil de Surveillance dont trois membres indépendants :

- Sylvain Héfès (Président) ;
- Luisa Todini (membre indépendant) ;
- Carole Piwnica (membre indépendant) ;
- Peter Smith (membre indépendant).

Au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2018, le Comité des rémunérations et des nominations s'est réuni à cinq reprises les 5 février, 15 février, 13 mars, 4 octobre et 7 décembre 2018, dont une fois (7 décembre 2018) spécifiquement sur le périmètre des activités françaises, et donc de RMM et de ses filiales en particulier.

Le Président du Conseil de Surveillance, les membres de Rothschild & Co Gestion, les responsables mondiaux des lignes métiers, le Directeur des Ressources humaines Groupe et les professionnels seniors de cette division, ainsi que le Directeur Financier Groupe sont invités à ces réunions.

Aucun salarié du Groupe Rothschild & Co n'est autorisé à participer aux discussions ou décisions du Comité des rémunérations et des nominations concernant sa propre situation.

Les travaux du Comité des rémunérations et des nominations ont été réalisés avec l'éclairage fourni par certains consultants externes qui fournissent au Comité des rémunérations et des nominations des conseils et mises à jour sur l'application des politiques de rémunération.

Le Comité des rémunérations et des nominations prend en compte les objectifs stratégiques du Groupe Rothschild & Co dans la définition de la politique de rémunération, de même que ses obligations vis-à-vis des actionnaires et de toute autre partie prenante.

2.2 Comité des rémunérations et des nominations de RMM

Le Conseil de surveillance de RMM qui s'est réuni le 8 octobre 2018 a approuvé la constitution d'un Comité de risques en application des dispositions de l'arrête du 3 novembre 2014.

En ce qui concerne la constitution d'un Comité des rémunérations et des nominations au niveau de RMM, le Conseil de surveillance a donné à la Gérance de RMM un avis favorable sur l'opportunité d'engager, aux côtés de Rothschild & Co SCA, un dialogue avec le régulateur à l'effet de permettre à RMM de continuer à s'appuyer sur le Comité des nominations et des rémunérations de Rothschild & Co SCA.

A la date du présent rapport deux options sont envisagées :

- la première repose sur la présence de membres communs au sein des conseils de surveillance de RMM et de Rothschild & CO SCA, également membres du Comité des nominations et des rémunérations de Rothschild & Co SCA,
- la deuxième concerne la constitution d'un Comité des rémunérations et des nominations, comme comité spécialisé du Conseil de surveillance de RMM.

Le même rapport au titre de l'exercice 2019 rendra compte de l'option qui sera retenue dans le cadre des discussions engagées avec le régulateur.

3. Définition de la Population Régulée

RMM applique la directive CRDIV en tant que filiale de Rothschild & Co SCA. Les sociétés d'investissement, filiales de RMM, Rothschild & Co Asset Management Europe notamment, appliquent pour leur part les Directives AIFM et UCITS.

Au vu des métiers qu'elle exerce, RMM a identifié les populations (au sein de RMM et de ses filiales) dont les rémunérations doivent être régulées au niveau du Groupe Rothschild & Co. Ces populations, recouvrent d'une part (i) les personnes dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de l'établissement (les preneurs de risques), (ii) les membres de l'organe exécutif et (iii) les responsables d'une fonction de contrôle (Conformité, Risques, Audit interne).

En complément, pour les collaborateurs qui ne seraient pas déjà identifiées au niveau du Groupe Rothschild & Co, RMM a également identifié les populations (au sein de RMM et de ses filiales) dont les rémunérations doivent être régulées localement.

Dans le cadre de l'élaboration de son modèle avancé de mesure du risque opérationnel, une analyse détaillée de la cartographie des risques de RMM et de ses filiales a été conduite par la Direction des risques et la Direction de la conformité.

Il en ressort que l'activité de conseil financier ne présente que des risques marginaux et sans réel précédent : mauvaise due diligence sur les nouveaux clients, mauvais jugement sur les nouveaux clients, défaut de conseil, conflit d'intérêt. Hormis les fonctions de contrôle (Conformité, Risques, Audit interne), la responsabilité de ces risques repose essentiellement sur les Associés Gérants et les Gérants, tandis que des procédures considérées comme adéquates pour contrôler ces risques ont été mises en place.

Les activités suivantes de RMM sont considérées comme présentant un risque significatif :

3.1 Crédit :

En plus des Associés Gérants en charge de cette activité, les collaborateurs suivants sont aussi considérés comme Population Régulée Groupe au titre de CRDIV :

- Le Responsable Crédit de RMM est considéré comme Population Régulée Groupe au titre de CRDIV ;
- Spécifiquement sur les activités de crédit, des délégations de crédit ont été mises en place afin de permettre aux Responsables régionaux et Agents de crédit d'attribuer des crédits jusqu'à certains niveaux. RMM considère que le niveau de ces délégations justifie que seuls les Responsables régionaux soient considérés comme Population Régulée Groupe au titre de CRDIV.

3.2 Gestion de trésorerie sur son propre bilan :

En plus des Associés Gérants en charge de cette activité, les collaborateurs suivants sont aussi considérés comme Population Régulée Groupe au titre de CRDIV :

- Le Responsable ALM & Trésorerie de RMM est considéré comme Population Régulée Groupe au titre de CRDIV.

3.3 Gestion discrétionnaire de portefeuilles clients :

RMM considère que la responsabilité des risques liés à cette activité est concentrée sur les Associés Gérants en charge de cette activité.

Le cas échéant, seules les personnes qui ont la possibilité juridique d'engager les sociétés du Groupe sur leur seule signature pourraient être considérées comme des preneurs de risque potentiels. Il s'agit des Gérants, Associés ou non.

Les membres de l'organe exécutif recouvrent, dans le cas précis des sociétés en commandite simple, les Gérants, Associés ou non.

S'agissant des Associés Gérants, il convient de rappeler que les *Guidelines on Remuneration Policies and Practices* du CEBS en date du 10 décembre 2010 disposent dans leur article 17 que les dividendes ne sont pas pris en compte en tant que rémunération. RMM est une société en commandite simple depuis juin 1987 (il en est de même pour ses filiales Rothschild & Cie et Rothschild & Co Asset Management Europe), et les dividendes préciputaires versés aux associés gérants commandités ne sont donc pas couverts par la Directive CRDIV, d'autant plus que les capitaux mis à la disposition de RMM par ses associés respectent très largement les contraintes réglementaires.

En ce qui concerne les Fonctions de contrôle, seuls les Responsables Groupe de la Conformité, des Risques et de l'Audit Interne sont considérés comme Population Régulée Groupe au titre de CRDIV.

En complément, le Responsable Groupe de l'« Information Technology » est également considéré comme Population Régulée Groupe au titre de CRDIV du fait de son rôle Groupe.

Enfin, dans le cadre de la politique du Groupe Rothschild & Co d'identification des Populations Régulées au titre de CRDIV, les membres permanents des Comités suivants sont également considérés comme Population Régulée Groupe au titre de CRDIV :

- Membres du « Comité de Trésorerie RMM »
- Membres du « Comité de Crédit groupe France » (GCCF)
- Membres du « Comité d'acceptation Nouveaux Clients »
- Membres du « Comité de Crédit banque RMM »

Au regard de cette analyse, la Population Régulée Groupe au titre de CRDIV au niveau de RMM regroupe ainsi 65 personnes dont 38 Associés Gérants (ou mandataires sociaux assimilés) en 2018.

En complément, 5 collaborateurs ont été recensés comme régulés locaux au titre de CRDIV au sein de RMM ou d'une de ses filiales en 2018.

4. Politique de rémunération variable différée applicable à la Population Régulée Groupe au titre de la réglementation CRDIV

La politique de rémunération variable différée du Groupe Rothschild & Co applicable à la Population Régulée Groupe au titre de la réglementation CRDIV est structurée en conformité avec la réglementation en vigueur.

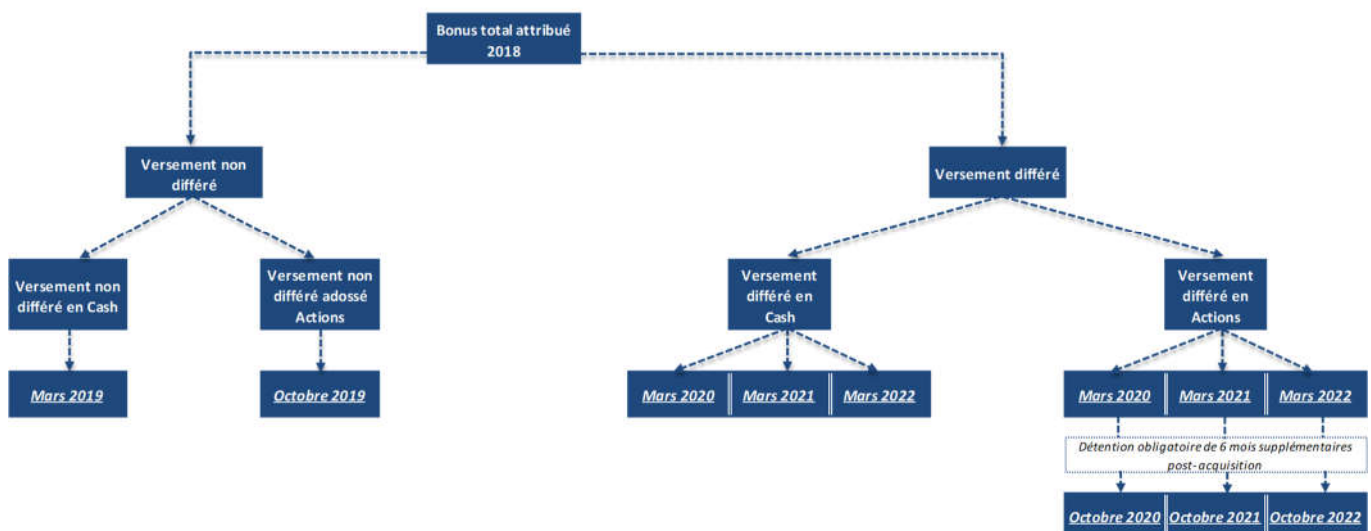
Elle prévoit en particulier qu'au-delà d'un certain montant (128.000 euros pour les sociétés françaises), la rémunération variable des personnes composant la Population Régulée Groupe au titre de CRDIV fait l'objet d'un versement différé sur une période de trois ans (dont le taux est défini en fonction du niveau du bonus) selon les principes suivants :

- application du plafonnement de rémunération variable ;
- au moins 40% de la rémunération variable différée sur une période de trois ans ;
- au moins 50% de la rémunération variable est attribuée sous forme d'actions ou équivalents actions Rothschild & Co ;
- la fraction de rémunération variable différée restera susceptible d'être ajustée à la baisse pendant toute la durée du différé en application de la politique de Malus du Groupe Rothschild & Co.

Pour rappel, la réglementation CRDIV prévoit un plafonnement de la rémunération variable de la Population Régulée à hauteur de 100% de la rémunération fixe. Par décisions collectives en date du 29 mars 2019, les associés de Rothschild Martin Maurel ont décidé de porter le plafonnement de la rémunération variable à 200 % de la rémunération fixe pour l'exercice 2018.

Pour l'année d'attribution 2018, la rémunération variable des personnes composant la Population Régulée Groupe au titre de CRDIV sera versée de la manière suivante :

BONUS DIFFERES 2018 - CRD IV



Par ailleurs, le recours des collaborateurs à des stratégies de couverture personnelle ou des assurances afin de contrecarrer l'incidence des risques incorporés dans leurs modalités de rémunérations est strictement interdit. Tout règlement dû dans le cadre des plans de rémunération différée est conditionné à l'engagement du collaborateur de ne pas mettre en œuvre de stratégies de couverture.

Enfin, comme toutes les sociétés du Groupe Rothschild & Co, RMM exclut totalement les rémunérations variables garanties, sauf dans des cas très exceptionnels, sur une année maximum et exclusivement dans le cadre d'une embauche.

5. Informations quantitatives sur les Rémunérations attribuées et versées à la Population Régulée Groupe au titre de CRDIV sur l'exercice 2018

Seuls sont mentionnés dans les tableaux ci-dessous les collaborateurs RMM membres de la Population Régulée Groupe au titre de la réglementation CRDIV ayant une rémunération fixe et variable.

Les membres de l'organe exécutif recouvrent, dans le cas précis des sociétés en commandite simple, les Gérants, Associés ou non.

Comme indiqué précédemment au paragraphe 4, il convient de rappeler que les *Guidelines on Remuneration Policies and Practices* du CEBS en date du 10 décembre 2010 disposent dans leur article 17 que les dividendes ne sont pas pris en compte en tant que rémunération. RMM est une société en commandite simple depuis juin 1987, et les dividendes préciputaires versés aux associés gérants commandités ne sont donc pas couverts par la Directive CRDIV, d'autant plus que les capitaux mis à la disposition de RMM par ses associés respectent très largement les contraintes réglementaires.

– Montants exprimés en milliers d'Euros, hors charges patronales et hors dividendes versés aux Associés Gérants –

5.1 Décomposition de la rémunération attribuée en 2018

(en milliers d'Euros, hors charges patronales)

	Nombre de collaborateurs ⁽¹⁾	Rémunération Totale	Rémunération Fixe	Rémunération Variable
Organe Exécutif	38	-	-	-
Fonctions de Contrôle	1	203	148	55
Autres	27	14 181	6 349	7 831
Total	66	14 384	6 497	7 887

⁽¹⁾ : y compris un collaborateur régulé sorti des effectifs courant 2018

	Nombre de collaborateurs ⁽¹⁾	Rémunération Totale	Rémunération Fixe	Rémunération Variable
Organe Exécutif	38	-	-	-
Global Advisory - France	21	12 630	5 548	7 082
Wealth & Asset Management - France	1	31	21	10
Autres - France	6	1 723	928	794
Total	28	14 384	6 497	7 887

⁽¹⁾ : y compris un collaborateur régulé sorti des effectifs courant 2018

	Rémunération Variable non-différée		Rémunération Variable différée ⁽¹⁾		TOTAL :
	Espèces	Autres instruments	Espèces	Autres instruments	
Organe Exécutif	-	-	-	-	
Fonctions de Contrôle	55	-	-	-	
Autres	2 599	2 243	1 495	1 495	
Total	2 654	2 243	1 495	1 495	7 887

⁽²⁾ : Rémunération variable différée sur 3 tranches égales en 2020, 2021 et 2022

5.2 Rémunération différée au titre des exercices précédents non versée en 2018

(en milliers d'Euros, hors charges patronales)

	Acquise	Non Acquise
Organe Exécutif	-	-
Fonctions de Contrôle	-	-
Autres	-	4 993
Total	-	4 993

5.3 Rémunération différée au titre des exercices précédents versée en 2018

(en milliers d'Euros, hors charges patronales)

	Versée	Réduite suite à des ajustements de résultats
Organe Exécutif	108	-
Fonctions de Contrôle	-	-
Autres	698	-
Total	806	-

5.4 Primes versées à l'embauche et indemnités de départ versées en 2018

(en milliers d'Euros, hors charges patronales)

	Nombre de collaborateurs	Primes à l'embauche versées	Indemnités de fin de contrat versées
Organe Exécutif	-	-	-
Fonctions de Contrôle	-	-	-
Autres	1	-	318
Total	1	-	318

5.5 Indemnités de départ garanties en 2018

(en milliers d'Euros, hors charges patronales)

	Nombre de collaborateurs	Indemnités de fin de contrat attribuées	Montant le plus élevé attribué
Organe Exécutif	-	-	-
Fonctions de Contrôle	-	-	-
Autres	-	-	-
Total	-	-	-