



RAPPORT SUR LES POLITIQUES ET PRATIQUES DE REMUNERATION 2020

Rothschild Martin Maurel

Avril 2021

Strictement confidentiel

Ce rapport est établi en application de l'article 450 du règlement (UE) n°575/2013 du 26 juin 2013 concernant les exigences prudentielles applicables aux établissements de crédit et aux entreprises d'investissement.

Table des matières

1. Pratiques de rémunération au sein de Rothschild Martin Maurel	3
2. Gouvernance – Comités des rémunérations et des nominations	5
3. Définition de la Population Régulée	6
4. Politique de rémunération variable différée applicable à la Population Régulée Groupe au titre de la Directive CRDIV	9
5. Informations quantitatives sur les Rémunérations attribuées et versées à la Population Régulée Groupe au titre de la Directive CRDIV sur l'exercice 2020	11

1. Pratiques de rémunération au sein de Rothschild Martin Maurel

La politique de rémunération de Rothschild Martin Maurel SCS et ses filiales (ci-après « RMM ») s'inscrit dans le cadre plus large de celle du Groupe Rothschild & Co (ci-après « le Groupe »). L'ensemble des activités que couvre le Groupe est structuré autour de principes de rémunération communs qui pour la plupart ont été mis en place lors de l'intégration par le groupe des directives CRD (Capital Requirements Directive). La politique de rémunération de RMM s'est par ailleurs enrichie des résultats des travaux qui ont été élaborés par les différentes associations de place en France et des échanges avec l'ACPR sur ce sujet.

Les sociétés de gestion de FIA et/ou OPCVM filiales de RMM, Rothschild & Co Asset Management Europe (ci-après « R&Co AM Europe ») et Wargny BBR notamment, sont soumises au respect des Directives AIFM (Alternative Investment Fund Manager) et UCITS (Undertakings for Collective Investment in Transferable Securities). Leur politique de rémunération a donc été élaborée dans le respect de ces directives AIFM et UCITS.

La politique de rémunération de RMM est définie dans un objectif de fidélisation du personnel et de gestion saine et efficace des risques, dans le respect du dispositif défini par le Groupe Rothschild & Co.

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

Un équilibre approprié est établi entre les composantes fixe et variable de la rémunération globale. 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 la déontologie ou au respect des règles de conduite applicables à l'entreprise.

1.1 Modalités de définition de la politique de rémunération

La Direction Générale de RMM, avec l'assistance de la Direction des ressources humaines de RMM, est responsable de la définition de la politique de rémunération du personnel. La Direction des ressources humaines de RMM est responsable de la mise en œuvre de cette politique, en particulier lors du processus annuel de révisions salariales, 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, niveau de responsabilité et d'autonomie requis
- 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 annuel de révisions salariales. 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 annuel de révisions salariales sur le fondement des résultats économiques des métiers et 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 le fondement 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 de Rothschild & Co pour l'ensemble du Groupe, et de RMM en particulier.

La politique de rémunération 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 générés, le cas échéant, par cet individu.

Les rémunérations variables ne sont pas garanties par principe. 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. Gouvernance – Comités des rémunérations et des nominations

Le Conseil de surveillance de RMM adopte et revoit régulièrement, avec l'aide de son Comité des nominations et des rémunérations, les principes généraux de la politique de rémunération de RMM et ses filiales au vu de la réglementation en vigueur et vérifie leur mise en application.

Le Comité des nominations et des rémunérations de RMM prépare les décisions que le Conseil de surveillance de RMM arrête concernant les rémunérations conformément à l'article L.511-102 du code monétaire et financier.

Le Comité des nominations et des rémunérations de RMM est composé à la date des présentes de trois membres, nommés parmi les membres du Conseil de surveillance de RMM, à savoir :

- Sylvain Héfès (Président) ;
- Luce Gendry ; et
- Alain Cornu Thénard.

Le Comité des nominations et des rémunérations de RMM peut inviter les responsables de fonctions clés, et tout autre personne dont la présence est utile aux travaux du Comité, lors des débats sur les sujets entrant dans leur champ de compétence. Il peut recourir aux services de tout conseil juridique ou autre conseil professionnel et solliciter tout rapport, étude ou enquête qu'il estime nécessaire pour l'aider à s'acquitter de ses obligations.

En amont de la revue du Comité des nominations et des rémunérations et du Conseil de surveillance de RMM, les comités de rémunérations au niveau de chaque département proposent une enveloppe globale de rémunérations variables ainsi que sa répartition individuelle. Ces comités sont composés des Associés gérants du métier, du responsable du département et des ressources humaines.

Au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2020, le Comité des nominations et des rémunérations de RMM s'est réuni le 4 décembre 2020.

Le présent rapport a été revu par le Conseil de surveillance de RMM, lors de sa réunion du 3 mars 2021.

3. Définition de la Population Régulée

RMM applique la Directive CRDIV en tant que filiale de Rothschild & Co. Les filiales de RMM disposant de l'agrément de société de gestion, Rothschild & Co Asset Management Europe SCS et Wargny BBR notamment, appliquent pour leur part les Directives AIFM et UCITS ; leurs politiques de rémunération ont donc été élaborées dans le respect des directives AIFM et UCITS.

Pour les besoins du présent rapport, la notion de Population Régulée s'entend de la Population Régulée au titre de la Directive CRDIV uniquement.

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 identifiés 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 au niveau local.

3.1 Les preneurs de risque

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 en particulier que l'activité de conseil financier exercée au sein de Rothschild & Cie et de ses filiales ne présente que des risques marginaux. Par ailleurs, la responsabilité de ces risques repose essentiellement sur les Associés Gérants et les Gérants des entités précitées, dès lors que des procédures et des contrôles adéquats sont mis en œuvre pour assurer la maîtrise de ces risques.

En revanche, les activités suivantes de RMM sont considérées comme présentant un risque significatif :

3.1.1 *Crédit*

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

- Le Responsable Crédit de RMM ;
- Les Responsables régionaux de crédit du fait des délégations de crédit qui ont été mises en place afin de leur permettre d'attribuer des crédits jusqu'à certains niveaux.

3.1.2 *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 la Directive CRDIV :

- Le Responsable ALM & Trésorerie de RMM.

3.1.3 *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.

3.2 **L'organe exécutif**

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 préciputaires perçus au titre de leur responsabilité indéfinie et solidaire en tant qu'associés commandités, ne sont pas pris en compte en tant que rémunération. Parce que RMM est une société en commandite simple (il en est de même pour ses filiales Rothschild & Cie SCS, Transaction R&Co SCS et Transaction R&Co Immobilier SCS), les dividendes préciputaires versés aux associés gérants commandités ne sont pas couverts par la Directive CRDIV. Il convient d'ajouter que les capitaux mis à la disposition de RMM par ses associés respectent très largement les contraintes réglementaires.

3.3 **Les fonctions de contrôle**

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 la Directive CRDIV.

En complément, le Directeur des Systèmes d'Information du Groupe est également considéré comme Population Régulée Groupe au titre de la Directive 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 la Directive CRDIV, les membres permanents des comités suivants sont également considérés comme Population Régulée Groupe au titre de la Directive CRDIV :

- Membres du « Group Executive Committee » (GEC)
- 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 »
- Membres du « Comité ALM RMM »
- Membres du « Comité Contrepartie RMM »
- Membres du « Comité Risques RMM »

Au regard de cette analyse, la Population Régulée Groupe au titre de la Directive CRDIV au niveau de RMM et ses filiales regroupe ainsi 71 personnes dont 44 Associés Gérants (ou mandataires sociaux assimilés) en 2020.

En complément, 4 collaborateurs ont été recensés comme régulés locaux au titre de la Directive CRDIV au sein de RMM ou d'une de ses filiales en 2020.

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

4.1. Politique de rémunération variable différée du Groupe Rothschild & Co applicable à la Population Régulée Groupe au titre de la Directive CRDIV

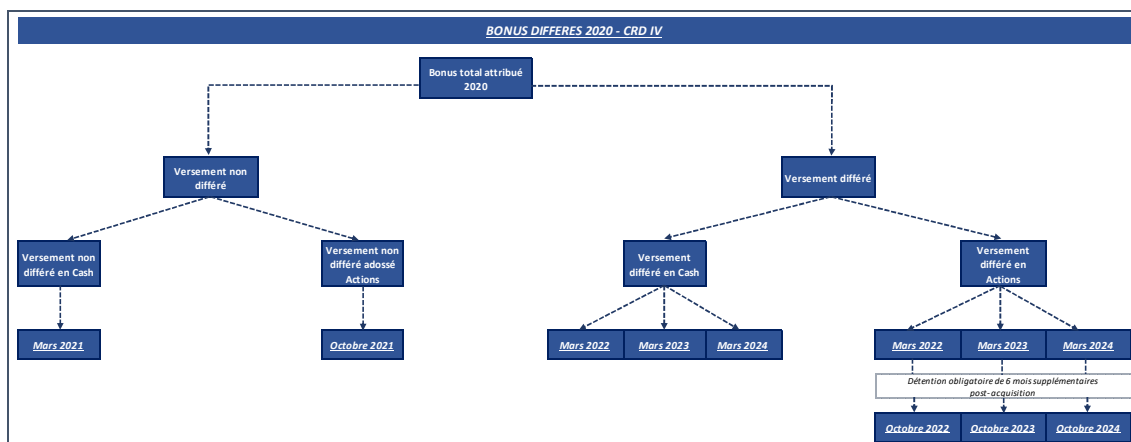
La politique de rémunération variable différée du Groupe Rothschild & Co applicable à la Population Régulée Groupe au titre de la Directive CRDIV est structurée conformément à la réglementation en vigueur.

Elle prévoit en particulier qu'au-delà d'un certain montant (128.000 euros pour les sociétés françaises), la composante variable de la rémunération des personnes composant la Population Régulée Groupe au titre de CRDIV doit faire l'objet d'un versement différé sur une période de trois ans (dont le taux est défini en fonction du niveau du bonus) et 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 ;
- Les rémunérations variables attribuées à la Population Régulée Groupe sont soumises aux règles de Malus et de Clawback décrites dans la politique de Malus et Clawback du Groupe Rothschild & Co qui prévoit la possibilité de réduire des sommes acquises ou en cours d'acquisition sous certaines conditions.

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 30 mars 2021, 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 2020 et les suivants (jusqu'à ce qu'il en soit décidé autrement).

Pour l'année d'attribution 2020, la rémunération variable des collaborateurs RMM identifiés comme Population Régulée Groupe au titre de la Directive CRDIV sera versée selon le calendrier suivant :



4.2. Politique de rémunération variable différée du Groupe Rothschild & Co applicable à la Population Régulée au niveau local au titre de la Directive CRDIV

La politique de rémunération variable différée du Groupe Rothschild & Co applicable à la Population Régulée au niveau local au titre de la Directive CRDIV prévoit en particulier qu'au-delà d'un certain montant (128.000 euros pour les sociétés françaises), la composante variable de la rémunération des personnes composant la Population Régulée au niveau local au titre de CRDIV doit faire fait l'objet d'un versement différé sur une période de trois ans (dont le taux est défini en fonction du niveau du bonus) et selon les principes suivants :

- Pour la fraction de rémunération variable supérieure au seuil défini ci-dessus, au moins 40% de la rémunération variable différée sur une période de trois ans ;
- 15% de cette rémunération variable différée sera attribuée sous forme d'actions R&Co acquises en trois tranches égales, sur trois années ;
- 85% de cette rémunération variable différée sera attribuée en numéraire, et versée en trois tranches égales, sur trois années ;
- Les rémunérations variables attribuées à la Population Régulée au niveau local sont soumises aux règles de Malus et de Clawback décrites dans la politique de Malus et Clawback du Groupe Rothschild & Co qui prévoit la possibilité de réduire des sommes acquises ou en cours d'acquisition sous certaines conditions.

Par ailleurs, le recours par certains collaborateurs à des stratégies de couverture personnelle ou des assurances afin de contrecarrer l'incidence des risques inhérents à leurs modalités de rémunérations est strictement interdit. Tout règlement dû dans le cadre des plans de rémunération différée est dans ce cadre 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 la Directive CRDIV sur l'exercice 2020

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 chapitre 3, 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 préciputaires perçus au titre de leur responsabilité indéfinie et solidaire en tant qu'associés commandités, ne sont pas pris en compte en tant que rémunération.

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

5.1 Décomposition des rémunérations attribuées en 2020

(en milliers d'Euros, hors charges patronales)

	Nombre de collaborateurs ⁽¹⁾	Rémunération Totale	Rémunération Fixe	Rémunération Variable
Organe Exécutif	45	- €	- €	- €
Fonctions de Contrôle	2	385 €	277 €	108 €
Autres	27	13 404 €	8 073 €	5 331 €
Total	74	13 789 €	8 350 €	5 439 €

⁽¹⁾ : y compris 3 collaborateurs régulés sortis des effectifs courant 2020

	Nombre de collaborateurs ⁽¹⁾	Rémunération Totale	Rémunération Fixe	Rémunération Variable
Organe Exécutif	45	- €	- €	- €
Global Advisory - France	18	10 882 €	6 502 €	4 380 €
Wealth & Asset Management - France	2	247 €	175 €	72 €
Autres - France	9	2 660 €	1 673 €	987 €
Total hors Organe Exécutif	29	13 789 €	8 350 €	5 439 €

⁽¹⁾ : y compris 3 collaborateurs régulés sortis des effectifs courant 2020

	Rémunération Variable non-différée		Rémunération Variable différée ⁽²⁾		
	Espèces	Autres instruments	Espèces	Autres instruments	
Organe Exécutif	- €	- €	- €	- €	
Fonctions de Contrôle	108 €	- €	- €	- €	
Autres	2 388 €	1 261 €	841 €	841 €	TOTAL :
Total	2 496 €	1 261 €	841 €	841 €	5 439 €

⁽²⁾ : Rémunération variable différée sur 3 tranches égales en 2022, 2023 et 2024

5.2 Rémunérations différées au titre des exercices précédents non versées en 2020*(en milliers d'Euros, hors charges patronales)*

	Acquise	Non Acquise
Organe Exécutif	- €	1 265 €
Fonctions de Contrôle	- €	- €
Autres	- €	3 732 €
Total	- €	3 732 €

5.3 Rémunérations différées au titre des exercices précédents versées en 2020*(en milliers d'Euros, hors charges patronales)*

	Versée	Réduite suite à des ajustements de résultats
Organe Exécutif	869 €	- €
Fonctions de Contrôle	- €	- €
Autres	640 €	- €
Total	1 509 €	- €

5.4 Primes versées à l'embauche et indemnités de départ versées en 2020*(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	3	80 €	796 €
Total	3	80 €	796 €

5.5 Indemnités de départ garanties en 2020*(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	-	- €	- €