

POLITIQUE DE REMUNERATION

Mise à jour le 01/03/2021

Cette politique vise à promouvoir une gestion saine et efficace du risque. Elle n'encourage pas une prise de risque qui serait incompatible avec les profils des produits gérés par la société. Elle vise également à assurer une cohérence entre le comportement des employés et les objectifs à long terme de la société de gestion. Elle est ainsi déterminée de manière à éviter les situations de conflits d'intérêts entre la société de gestion, les OPCVM et les investisseurs.

Personnes en charge. Le comité de direction est en charge de déterminer et de mettre en œuvre la politique interne de rémunération. Il réexamine et éventuellement met à jour au moins annuellement les principes généraux de la politique de rémunération et en assure la communication au sein de l'entreprise.

Composition de la rémunération. La rémunération des collaborateurs se compose d'une partie fixe et d'une partie variable.

La partie fixe de la rémunération doit être suffisamment importante pour rémunérer le professionnel au regard des obligations de son poste, de son niveau de compétence et d'expérience, et de la responsabilité exercée. La rémunération est par ailleurs déterminée en fonction du marché et du principe de cohérence au sein de la société.

La partie variable est plafonnée par la procédure interne. Elle dépend en premier lieu des résultats globaux de la société de gestion. Elle vient compléter, de manière équilibrée, la partie fixe de la rémunération en considération des performances du professionnel.

La rémunération variable est fixée de manière discrétionnaire chaque année, en fonction de la réalisation des objectifs établis lors des évaluations individuelles et des résultats qualitatifs et quantitatifs obtenus. Les critères généraux suivant sont également pris en considération : esprit d'équipe et contribution à une ambiance de travail efficace et harmonieuse, initiative personnelle, dynamisme, motivation et créativité, apport à la réflexion et à la mise en œuvre du développement stratégique de la société.

Plus particulièrement :

- Pour les gérants, la société détermine et attribue annuellement un bonus en fonction des éléments suivants :
 - performances réalisées,
 - croissance des encours,
 - évolutions qualitatives de la société en termes de notoriété et d'image,
 - contribution personnelle du salarié sur les points précédents,
 - participation aux comités de gestion,
 - qualité des rapports d'activité et de gestion,
 - partage de l'information avec l'équipe, les comités, le contrôleur de risques et le RCCI,
 - performance réalisée dans le respect du couple rendement-risque propre à chaque fonds,
 - contrôle des risques dans les activités quotidiennes,
 - respect de la réglementation et des prospectus,
 - prise en compte des risques de durabilité.

- Dans le cadre de l'application de notre politique ESG, le système d'incitation de la société de gestion est aligné avec la promotion de l'intégration de l'ESG dans ses processus transversaux. Ainsi, la prise en compte des risques en matière de durabilité est également considérée comme un élément de détermination de l'enveloppe globale de rémunération variable.
- Pour les commerciaux, la rémunération variable est calculée sur la base du montant des souscriptions nettes levées, de l'encours détenu par les clients suivis et du niveau des frais de gestion net de rétrocessions encaissés par la société de gestion sur ces encours. La rémunération variable n'est versée qu'après vérification que, sur la période considérée, l'ensemble des dossiers des nouveaux clients ou distributeurs sont complets et que les procédures applicables ont été scrupuleusement respectées, notamment en matière d'adéquation de la commercialisation des produits aux profils des clients et distributeurs.