

**trusteam  
finance**



# **POLITIQUE DE REMUNERATION**

**Mai 2017**

TRUSTEAM FINANCE  
10, rue Lincoln - 75008 PARIS

## **Politique de rémunération**

### **1. Contexte réglementaire**

La Politique de rémunération est établie conformément à la directive UCITS V et aux Orientations de l'ESMA relatives aux bonnes politiques de rémunération au titre de la directive sur les OPCVM.

### **2. Application du principe de proportionnalité**

Trusteam Finance invoque la proportionnalité au niveau des collaborateurs. A ce titre, elle désactive les exigences concernant les modalités de versement de la rémunération variable (versement différé, versement d'une partie sous forme d'instruments financiers, période de rétention et ajustement a posteriori) pour les collaborateurs percevant une rémunération variable inférieure à au moins l'un des deux critères suivants : 100 000 EUR et 30% de leur rémunération fixe.

### **3. Comité des rémunérations**

Le Comité des rémunérations est composé par le collège des associés commandités, représenté par les associés gérants.

Il se réunit chaque année afin d'examiner les différents éléments de la Politique de rémunération, de décider de l'évolution éventuelle de certaines rémunérations fixes ainsi que du montant de l'enveloppe des rémunérations variables et de sa répartition.

### **4. Principes généraux**

La rémunération applicable à l'ensemble du personnel comprend :

- Une part fixe, rémunérant le niveau de formation, la compétence, le niveau d'expérience et de responsabilité.  
Cette part fixe représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale pour permettre de ne verser le cas échéant aucune part variable.
- Une part comprenant un intéressement.
- Une part variable, visant à reconnaître la performance individuelle et le niveau d'implication des collaborateurs.

L'enveloppe globale des rémunérations variables est définie en fonction du résultat d'exploitation de Trusteam Finance, calculé avant rémunérations variables et les éventuelles charges exceptionnelles. Elle est ainsi réduite ou nulle lorsque les résultats de l'entreprise sont médiocres ou négatifs.

L'alignement de l'enveloppe des rémunérations variables sur les résultats de la société de gestion permet de lier les intérêts des collaborateurs avec ceux de l'entreprise.

## **5. Politique de rémunération variable**

### **5.1 Personnel non identifié**

La rémunération variable est versée exclusivement en numéraire, le premier mois suivant la fin de l'année d'accumulation, sans aucun report.

### **5.2 Personnel identifié**

#### **5.2.1 Périmètre du personnel identifié**

Le personnel identifié comprend les associés gérants, les gérants financiers, le directeur de la recherche, le directeur du développement commercial, les commerciaux, le responsable marketing / communication, le RCCI / contrôleur des risques, le responsable du middle office.

#### **5.2.2 Part de rémunération variable versée en numéraire et en instruments financiers**

Les rémunérations variables des collaborateurs rentrant dans le périmètre du Personnel Identifié et percevant une rémunération variable inférieure à au moins l'un des deux critères suivants : 100 000 EUR et 30% de leur rémunération fixe, sont versées en numéraire.

Pour les collaborateurs rentrant dans le périmètre du Personnel Identifié et dont la rémunération variable est supérieure ou égale aux deux critères cités ci-dessus, elles sont versées pour moitié en numéraire et pour moitié en parts d'OPC gérés par Trusteam Finance.

Les OPC gérés par Trusteam Finance qui serviront de support de versement d'une partie de la rémunération variable sont représentatifs de l'activité de gestion de la société et de son profil de risque.

### **5.2.3 Proportion de rémunération variable reportée**

Les rémunérations variables des collaborateurs ne rentrant pas dans le périmètre du Personnel Identifié ne sont pas reportées.

Les rémunérations variables des collaborateurs rentrant dans le périmètre du Personnel Identifié et percevant une rémunération variable inférieure à au moins l'un des deux critères suivants : 100 000 EUR et 30% de leur rémunération fixe ne sont pas reportées.

Les rémunérations variables des collaborateurs rentrant dans le périmètre du Personnel Identifié et dont la rémunération variable est supérieure ou égale aux deux critères cités ci-dessus sont reportées à hauteur de 50%.

### **5.2.4 Durée du report**

La durée du report est de 3 ans.

Le collaborateur sera ainsi indexé à l'évolution de la performance des OPC depuis l'année N, année de détermination du montant de sa rémunération variable, jusqu'aux années N+1, N+2 et N+3, années successives de déblocage par la SGP, auprès du collaborateur, de cette rémunération variable de manière équilibrée sur les trois années de report, auxquelles s'ajoute la période de rétention.

### **5.2.5 Politique de rétention**

Une période de rétention d'un an sera imposée aux collaborateurs rentrant dans le périmètre du Personnel Identifié et percevant une rémunération variable supérieure ou égale aux deux critères suivants : 100 000 EUR et 30% de leur rémunération fixe.

### **5.2.6 Ajustement au risque a posteriori**

La partie reportée de la rémunération variable peut faire l'objet d'un malus ou d'une récupération pendant la période de report en vertu des critères spécifiques suivants :

- la preuve du comportement frauduleux ou d'une erreur grave commise par le membre du personnel (non-respect du Code de déontologie, des procédures internes, en particulier de la procédure Prévention et gestion des risques);
- le fait que l'OPCVM et/ou la société de gestion subissent une baisse significative de leurs performances financières sur la base des indicateurs

suivants : performances négatives de l'OPCVM, résultat net négatif de la SGP;

- le fait que l'OPCVM et/ou la société de gestion et/ou l'unité opérationnelle dans laquelle travaille le membre du personnel fassent l'objet d'une insuffisance grave de gestion du risque;
- une évolution importante de la situation financière globale de la société de gestion.

Ces modalités d'ajustement au risque a posteriori pourront être mises en œuvre uniquement à la baisse (et jamais à la hausse).

### **5.2.7 Alignement sur le risque**

La société de gestion prend des dispositions visant à interdire à ses collaborateurs d'utiliser des stratégies de couverture personnelle ou des assurances personnelles pour contrecarrer l'incidence de l'alignement sur le risque s'appliquant à la part de leur rémunération variable reportée et non distribuée.

### **5.2.8 Absence de conflit d'intérêts**

La part variable étant indépendante des performances des mandats confiés et des OPC gérés, elle n'encourage pas une prise de risques excessive. Il n'y a ainsi pas de conflit d'intérêts entre les gérants et les mandants ou porteurs de parts.

## **6. Fonctions de contrôle**

### **6.1 Rôle**

Le RCCI a un rôle actif dans l'élaboration, la surveillance continue et l'examen de la Politique de rémunération.

Il s'assure que la Politique de rémunération est revue suivant une périodicité annuelle.

Il veille à ce que la société de gestion se conforme aux points 1 à 12 et 16 à 18 de l'article 314-85-2 du Règlement général de l'AMF.

### **6.2 Rémunération**

La rémunération variable du RCCI est basée sur des objectifs propres à sa fonction et n'est pas uniquement déterminée par les critères de performance applicables à l'échelle de la société de gestion.

## **7. Publication**

### **7.1 Publication interne**

La Politique de rémunération est communiquée à l'ensemble des salariés.  
Elle est accessible sur le réseau interne de la société.

### **7.2 Publication externe**

La Politique de rémunération est diffusée dans sa version synthétique sur le site internet de Trusteam Finance [www.trusteam.fr](http://www.trusteam.fr)

Une version papier détaillée de cette Politique sera communiquée sur simple demande écrite auprès de Trusteam Finance, 10 rue Lincoln 75008 PARIS.

L'existence de cette Politique est par ailleurs mentionnée dans les DICI / Prospectus et les rapports annuels des fonds.

\*\*\*