

trusteam
finance



POLITIQUE DE REMUNERATION

Mars 2021



Sommaire

1.	Contexte et textes de référence.....	3
2.	Application du principe de proportionnalité.....	3
3.	Comité de rémunération.....	3
4.	Principes généraux.....	3
5.	Politique de rémunération variable.....	4
5.1.	Personnel non identifié.....	4
5.2.	Personnel identifié.....	4
6.	Fonctions de contrôle.....	6
6.1.	Rôle.....	6
6.2.	Rémunération.....	6
7.	Publication.....	6
7.1.	Publication interne.....	6
7.2.	Publication externe.....	7

1. CONTEXTE ET TEXTES DE REFERENCE

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

Directive 2009/65/CE (consolidée), directive 2011/61/UE, Règlement délégué (UE) n°231/2013

Article L. 533-22-2 du code monétaire et financier

Articles 321-125 et 319-10 du règlement général de l'AMF

Position-recommandation DOC-2012-12 guide relatif aux frais

Position DOC-2016-14 concernant les bonnes politiques de rémunération au titre de la directive OPCVM.

Règlement Disclosure -SFDR (EU) 2019/2088

2. APPLICATION DU PRINCIPE DE PROPORTIONNALITE

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 :

- Rémunération variable inférieure à 200 000 EUR brut ;
- Rémunération variable inférieure à 30% de la rémunération fixe.

3. COMITE DE REMUNERATION

Trusteam Finance a mis en place un comité de rémunération composé du Président et des Directeurs Généraux de la Société.

Trusteam Finance invoquant le principe de proportionnalité, le comité de rémunération n'a pas vocation à appliquer les exigences établies dans les Orientations de l'ESMA.

Le comité de rémunération 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.

A titre exceptionnel, Trusteam Finance peut accorder une rémunération variable garanti à un collaborateur sur sa première année de présence au sein de la société.

4. PRINCIPES GENERAUX

La politique de rémunération a vocation à intégrer à compter de 2021 la prise en compte des risques de durabilité dans le fonctionnement de la Société et les processus de décision d'investissement. La rémunération est applicable à l'ensemble du personnel et 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.
- Un dispositif collectif d'intéressement, fonction de la performance financière de la société, d'un objectif de satisfaction de nos clients « Gestion Privée » et « Développement », d'un objectif d'engagement collectif des salariés, qui est réparti au prorata des salaires des collaborateurs Trusteam. Les objectifs chiffrés sont définis en CSE. La prime d'intéressement est versée en numéraire, généralement au cours du mois de juin ou juillet de l'année N+1.
- Une part variable discrétionnaire visant à reconnaître la performance individuelle et le niveau d'implication des collaborateurs.

Les performances individuelles du personnel, conditionnant la partie variable de la rémunération, intègrent le respect des process de gestion établis par la Société, dont la prise en compte des risques de durabilité dans les process de gestion.

Cette part variable discrétionnaire est versée au cours du premier trimestre suivant la fin de l'année d'accumulation.

5. POLITIQUE DE REMUNERATION VARIABLE

5.1. Personnel non identifié

Pour le personnel non identifié, la rémunération variable discrétionnaire est versée exclusivement en numéraire et sans aucun report.

5.2. Personnel identifié

5.2.1. Périmètre du personnel identifié

Le personnel identifié comprend les dirigeants , les gérants financiers, le directeur de la recherche, le directeur du développement commercial, les commerciaux, le RCCI / responsable 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 entrant dans le périmètre du Personnel Identifié et percevant une rémunération variable inférieure à au moins l'un des deux critères suivants : 200 000 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'OPCVM gérés par Trusteam Finance.

Les OPCVM 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 entrant dans le périmètre du Personnel Identifié et percevant une rémunération variable inférieure à au moins l'un des deux critères suivants : 200 000 EUR et 30% de leur rémunération fixe ne sont pas reportées.

Les rémunérations variables des collaborateurs entrant 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.

La rémunération du collaborateur sera ainsi indexée à l'évolution de la performance des OPCVM 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 équipondérée 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 entrant dans le périmètre du Personnel Identifié et percevant une rémunération variable supérieure ou égale aux deux critères suivants : 200 000 EUR et 30% de leur rémunération fixe.

Cela signifie que le Personnel Identifié qui perçoit une rémunération en OPCVM Trusteam Finance doivent conserver les titres pendant une durée minimum d'un an à compte de la date du versement de la rémunération sous forme d'OPCVM Trusteam.

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 subisse(nt) une baisse significative de leurs performances financières sur la base des indicateurs suivants : performances négatives de l'OPCVM, résultat net négatif de la Société ;
- 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

Trusteam Finance interdit 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 OPCVM 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 CONTROLE

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 321-125 du Règlement général de l'AMF.

6.2. Rémunération

La rémunération variable du RCCI / Responsable des Risques est basée sur des objectifs propres à sa fonction indépendamment des performances des performance 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.

Une version papier détaillée de cette Politique sera communiquée sur simple demande écrite auprès de Trusteam Finance, Hôtel Salomon de Rothschild, 11 rue Berryer, 75008 Paris.

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