

Date de création : 09/2014 Date de mise à jour : 02/2017	Politique de rémunération des collaborateurs	Procédure : #1.6
---	---	------------------

Références réglementaires

- **Directive 2014/91/UE** du 23 juillet 2014, dite « directive OPCVM 5 »
- **Directive 2011/61/UE** du 09 juin 2011, dite « directive AIFM »

- **ESMA :**
 - Orientations de l'ESMA relatives aux bonnes politiques de rémunération au titre de la directive sur les organismes de placement collectif en valeurs mobilières

- **Règlement général de l'AMF :**
 - Article 314-85-2 et 319-10 du règlement général de l'AMF

- **Doctrine AMF :**
 - Position AMF n°2016-14 « Bonnes politiques de rémunération au titre de la directive sur les organismes de placement collectif en valeurs mobilières »
 - OPCVM 5 – « *Guide sociétés de gestion* » Juillet 2016
 - Position AMF n°2013-11 « *Politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs* »
 - Position AMF n°2013-24 « *Politiques et pratiques de rémunération des prestataires de services d'investissement* »

Sommaire

I.	Adoption et réexamen de la politique de rémunération	3
II.	Contrôle de la mise en œuvre effective de la politique	3
III.	Les personnes concernées	3
IV.	Les activités et rémunérations concernées	4
1.	Les activités concernées.....	4
2.	Les rémunérations concernées	4
V.	Information des collaborateurs et des porteurs sur la politique de rémunération	5
1.	Information des collaborateurs.....	5
2.	Information des porteurs des OPCVM et FIA.....	5
VI.	Information des collaborateurs et des porteurs sur la politique de rémunération	5
1.	Application du principe de proportionnalité	5
2.	Les principes fondateurs de la politique de rémunération.....	6
3.	Les principes propres à la part variable de la rémunération	9
VII.	Les critères d'attribution de la rémunération variable	10
VIII.	Organe interne responsable de l'attribution des rémunérations	11

Conformément aux dispositions contenues au sein la Directive 2011/61/UE sur les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs (ci-après désignée « Directive AIFM ») ainsi que de la Directive 2014/91/UE sur les gestionnaires d'organismes de placement en valeurs mobilières (ci-après désignée « Directive UCITS V »), Delubac AM a établi, met en œuvre et maintiendra un dispositif normatif lié à la rémunération de ses collaborateurs, formalisé au sein d'une « Politique de rémunération ».

La politique a pour objectif de promouvoir une gestion saine et efficace des risques qui ne conduise pas à une prise de risque excessive et qui aligne les risques pris par les collaborateurs avec ceux des investisseurs et de la société de gestion.

La politique de rémunération de Delubac AM est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts de la Société de Gestion, des OPC et des clients, et comprend des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts. Elle tient compte, en outre, des exigences organisationnelles et opérationnelles de Delubac AM ainsi que de la nature, la portée et la complexité de ses activités.

Ainsi, elle précise les modalités de détermination et de versement de l'enveloppe globale des rémunérations allouées par l'organe de Direction de la Société de Gestion au titre d'un exercice donné, aux collaborateurs concernés, cette enveloppe globale comprenant la rémunération fixe et la rémunération variable.

La politique de rémunération a été mise en place afin de :

- supporter activement la stratégie et les objectifs de la Société de Gestion ;
- supporter la compétitivité de la Société de Gestion sur le marché dans lequel elle opère ;
- assurer l'attractivité, le développement et la fidélisation du personnel.

La politique de rémunération à vocation à définir les critères utilisés par la Société de Gestion pour l'évaluation des performances des personnes concernées et la détermination des rémunérations fixes et variables.

La politique s'applique aux rémunérations suivantes :

- La part fixe des rémunérations du collaborateur concerné qui rétribue la capacité du collaborateur à répondre aux critères définis à son poste de manière satisfaisante,
- La partie variable de la rémunération du collaborateur concerné, qui vise à reconnaître la performance individuelle, ses contributions, le strict respect des procédures et des règlements internes notamment.

I. Adoption et réexamen de la politique de rémunération

La Politique est définie et adoptée par la direction générale de la Société de Gestion. Les principes de la politique de rémunération seront adaptés en fonction de l'évolution réglementaire.

Deux comités se tiennent annuellement afin de définir et valider les niveaux de rémunération : le premier comité est propre à Delubac AM et permet aux membres de sa direction générale d'y définir les niveaux de rémunération envisagés ; le second comité est tenu au sein du Groupe Delubac (en présence de la Gérance et de la DRH du Groupe) afin de valider définitivement les niveaux de rémunération.

L'enveloppe de la rémunération de la partie fixe et variable des membres de la direction générale est fixée annuellement lors de l'Assemblée Générale de Delubac AM.

L'associé unique de la société de gestion de portefeuille, dans l'exercice de sa fonction de surveillance, adopte la politique de rémunération, réexamine au moins une fois par an les principes généraux de la politique de rémunération.

Il doit également approuver toute dérogation ou modification significative apportée ultérieurement à la politique de rémunération, et examiner et superviser soigneusement ses effets.

II. Contrôle de la mise en œuvre effective de la politique

L'associé unique, s'assure a minima annuellement de la mise en œuvre effective de la présente politique. Il est responsable de sa mise en œuvre et du contrôle des politiques et pratiques de rémunération et la supervise.

Le RCCI a prévu un point spécifique aux rémunérations dans son plan de contrôle annuel.

III. Les personnes concernées

Delubac AM a réalisé une évaluation de son personnel et a ainsi déterminé quels sont les collaborateurs ciblés par la présente politique. Il a été décidé que les collaborateurs qui n'ont pas un impact significatif sur le profil de risque de la Société de Gestion ou des OPC gérés ne sont pas visés par la présente politique.

Sont donc concernés :

- La Direction générale :
- Les preneurs de risques :
 - o Les Gérants financiers
 - o Le RCCI
 - o Le Contrôleur des risques

Aucun autre collaborateur a un impact significatif sur le profil de risque de la société ou les OPC gérés, et a un salaire significatif, justifiant de l'intégrer aux collaborateurs concernés.

IV. Les activités et rémunérations concernées

1. Les activités concernées

La présente politique s'applique dans le cadre de l'activité de **gestion d'OPCVM et de FIA**.

Lorsque la Société de Gestion propose un des services auxiliaires prévus à l'article 6, paragraphe 3 de la directive OPCVM et à l'article 6, paragraphe 4, de la directive GFIA (service de conseil en investissement financier et de gestion sous mandat), les rémunérations variables liées à ce service auxiliaire devront respecter les principes de la Directive OPCVM 5 et les principes définis dans la Directive sur les Marchés d'Instruments Financiers (MIF).

2. Les rémunérations concernées

La politique s'applique donc aux rémunérations suivantes :

- **La part fixe** des rémunérations du collaborateur concerné qui rétribue la capacité du collaborateur à répondre aux critères définis à son poste de manière satisfaisante,
- **La partie variable** de la rémunération du collaborateur concerné, qui vise à reconnaître la performance individuelle, ses contributions, le strict respect des procédures et des règlements internes notamment.

La rémunération est individuelle et négociée lors du contrat de travail par la Direction de Delubac AM. Elle pourra être révisée en fonction de l'évolution du collaborateur et de la Société de Gestion, et ce dans les limites fixées par la politique globale de rémunération. Un équilibre approprié est établi entre la part fixe et la part variable de la rémunération globale du collaborateur.

Les dividendes ou les distributions similaires perçus par les actionnaires en tant que propriétaires d'actions de la Société de Gestion ne sont pas visés par la politique dans la mesure où elles n'ont pas d'effet significatif aboutissant à un contournement de la réglementation relative à la réglementation applicable.

De même, les rémunérations sous forme d'intéressement et participation aux bénéfices de la Société de Gestion n'entrent pas dans le champ d'application de cette politique.

Sont également exclus de la politique de rémunération car n'ayant pas d'effet incitatif sur la gestion des risques :

- les Plan Epargne Entreprise (PEE), Plan Epargne Inter-entreprises (PEI) et Plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco),
- les plans de retraite complémentaire « article 39 »,
- le contrat retraite dit « article 83 ».

La Société de Gestion ne propose pas de rémunération sous forme de *carried interest*.

V. Information des collaborateurs et des porteurs sur la politique de rémunération

1. Information des collaborateurs

Les collaborateurs de Delubac AM sont informés au préalable des critères qualitatifs et quantitatifs qui sont utilisés pour déterminer le montant de leur rémunération ainsi que des étapes et du calendrier prévu pour l'évaluation de leurs performances.

2. Information des porteurs des OPCVM et FIA

La politique de rémunération est mise à disposition des porteurs sur le site Internet de Delubac AM : <https://www.delubac-am.fr/>

Le DICI des OPC précise que les détails de la politique de rémunération sont disponibles sur le site Internet de la société de gestion, ainsi qu'en version papier sur demande de l'investisseur.

Le prospectus des OPC mentionne un résumé de la politique de rémunération et une déclaration indiquant que ces détails sont disponibles sur un site Internet, ainsi qu'une référence à ce site Internet, et qu'un exemplaire sur papier est mis à disposition gratuitement sur demande.

Le rapport annuel de la société de gestion mentionne le montant total des rémunérations (fixes et variables), le montant agrégé des rémunérations ventilé par catégories de salariés et toute modification de la politique de rémunération.

VI. Information des collaborateurs et des porteurs sur la politique de rémunération

1. Application du principe de proportionnalité

La Société de Gestion s'assure que sa situation financière ne soit pas affectée de façon préjudiciable par la rémunération globale attribuée pour une année donnée et/ou par la rémunération variable payée ou acquise au cours de l'année.

Conformément aux dispositions réglementaires de la Directive OPCVM V et de la Directive AIFM, Delubac AM applique le principe de proportionnalité pour la mise en application pratique de la présente politique de rémunération.

Famille de critères	Résultat de l'analyse
Taille	Le montant de fonds propres réglementaire de la société de gestion est confortable. Le montant des actifs sous gestion est inférieur à 500 millions d'euros. La société de gestion emploie moins de 15 personnes.
Organisation interne	La société de gestion est une société par actions simplifiée La gouvernance interne de la société de gestion est pilotée par les deux Dirigeants sous la surveillance de la Banque Delubac & Cie
Nature et complexité des activités	La société de gestion est agréée pour gérer des OPCVM, des FIA et la gestion de portefeuille pour compte de tiers. Autres activités ou services : _ conseil en investissement financier _ réception transmission d'ordres _ mandats d'arbitrage dans le cadre de contrats d'assurance vie en unités de compte Dans le cadre de la gestion financière, Delubac AM utilise uniquement des instruments financiers simples (actions cotées, obligations listées, OPC).
Moyens humains	La société de gestion est de taille entrepreneuriale Seuls les mandataires sociaux peuvent contracter pour le compte de la société

Au regard de la taille, de l'organisation, de la nature et de la complexité de ses activités, Delubac AM n'appliquera pas les principes de paiement en instruments, de conservation des instruments, de report et de malus pour les **rémunérations variables annuelles inférieures à 100 000 €**.

2. Les principes fondateurs de la politique de rémunération

Ces règles sont élaborées de telle sorte que le niveau des rémunérations totales attribuées soit en lien avec la richesse créée par Delubac AM sur le long terme, et que ces règles permettent également un alignement d'intérêts entre la Société de Gestion et ses clients.

Delubac AM s'appuie sur les principes suivants afin de prévenir les risques pour la Société de Gestion et les souscripteurs des fonds gérés :

Directive OPCVM V	RG AMF	Guidelines de l'ESMA	Principes
Article 14 ter, paragraphe 1, point a)	314-85-2 l. 1° 319-10 l. 1°	80 à 83	La politique de rémunération est cohérente et favorise une gestion saine et efficace du risque et n'encourage pas une prise de risque qui serait incompatible avec les profils de risque, le règlement ou les documents constitutifs des OPC que la société de gestion de portefeuille gère ;
Article 14 ter, paragraphe 1, point b)	314-85-2 l. 2° 319-10 l. 2°	80 à 83 40 à 53	La politique de rémunération est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts de la société de gestion de portefeuille et des OPC qu'elle gère et à ceux des porteurs de parts ou actionnaires de l'OPC, et comprend des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts ;
Article 14 ter, paragraphe 1, point c)	314-85-2 l. 3° 319-10 l. 3°	40 à 53	L'organe de direction de la société de gestion de portefeuille, dans l'exercice de sa fonction de surveillance, adopte la politique de rémunération, réexamine au moins une fois par an les principes généraux de la politique de rémunération, est responsable de sa mise en œuvre et la supervise. Les tâches mentionnées au présent paragraphe ne sont exécutées que par des membres des organes précités qui n'exercent aucune fonction exécutive au sein de la société de gestion de portefeuille concernée et sont spécialisés dans la gestion des risques et les systèmes de rémunération ;
Article 14 ter, paragraphe 1, point d)	314-85-2 l. 4° 319-10 l. 4°	50 à 53	La mise en œuvre de la politique de rémunération fait l'objet, au moins une fois par an, d'une évaluation interne centrale et indépendante qui vise à vérifier qu'elle respecte les politiques et procédures de rémunération adoptées par les organes mentionnés au 3° ;
Article 14 ter, paragraphe 1, point e)	314-85-2 l. 5° 319-10 l. 5°	72 à 78	Le personnel engagé dans des fonctions de contrôle est rémunéré en fonction de la réalisation des objectifs liés à ses fonctions, indépendamment des performances des secteurs d'exploitation qu'il contrôle ;
Article 14 ter, paragraphe 1, point f)	314-85-2 l. 6° 319-10 l. 6°	72 à 78	La rémunération des hauts responsables en charge des fonctions de gestion des risques et de conformité est directement supervisée par le comité de rémunération, lorsqu'un tel comité existe ;
Article 14 ter, paragraphe 1, point g)	314-85-2 l. 7° 319-10 l. 7°	103 à 108 112 à 115	Lorsque la rémunération varie en fonction des performances, son montant total est établi lors de l'évaluation des performances individuelles en combinant l'évaluation des performances de la personne et de l'unité opérationnelle ou de l'OPC concernés et au regard des risques qu'ils prennent avec celle des résultats d'ensemble de la société de gestion de portefeuille et en tenant compte de critères financiers et non financiers ;
Article 14 ter, paragraphe 1, point h)	314-85-2 l. 8° 319-10 l. 8°	101 à 103 129 à 133	L'évaluation des performances s'inscrit dans un cadre pluriannuel adapté à la période de détention recommandée aux porteurs de parts ou actionnaires des OPC gérés par la société de gestion de portefeuille, afin de garantir qu'elle porte bien sur les performances à long terme de l'OPC et sur ses risques d'investissement et que le paiement effectif des composantes de la rémunération qui dépendent des performances s'échelonne sur la même période ;
Article 14 ter, paragraphe 1, point i)	314-85-2 l. 9° 319-10 l. 9°		La rémunération variable garantie est exceptionnelle, ne s'applique que dans le cadre de l'embauche d'un nouveau membre du personnel et est limitée à la première année d'engagement ;
Article 14 ter,	314-85-2 l. 10°	96	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

paragraphe 1, point j)	319-10 l. 10°		pour qu'une politique pleinement souple puisse être exercée en matière de composantes variables de la rémunération, notamment la possibilité de ne payer aucune composante variable ;
Article 14 ter, paragraphe 1, point k)	314-85-2 l. 11° 319-10 l. 11°	89 à 91	Les paiements liés à la résiliation anticipée d'un contrat correspondent à des performances réalisées sur la durée et sont conçus de manière à ne pas récompenser l'échec ;
Article 14 ter, paragraphe 1, point l)	314-85-2 l. 12° 319-10 l. 12°	109 à 111 119 à 126	La mesure des performances, lorsqu'elle sert de base au calcul des composantes variables de la rémunération individuelle ou collective, comporte un mécanisme global d'ajustement qui intègre tous les types de risques pertinents actuels et futurs ;
Article 14 ter, paragraphe 1, point p)	314-85-2 l. 16° 319-10 l. 16°	80 à 88	La politique en matière de pensions est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts à long terme de la société de gestion et des OPCVM qu'elle gère. Si le salarié quitte la société de gestion avant la retraite, les prestations de pension discrétionnaires sont conservées par la société de gestion pour une période de cinq ans sous la forme d'instruments visés au point m). Dans le cas d'un salarié qui atteint l'âge de la retraite, les prestations de pension discrétionnaires sont versées au salarié sous la forme d'instruments visés au point m), sous réserve d'une période de rétention de cinq ans ;
Article 14 ter, paragraphe 1, point q)	314-85-2 l. 17° 319-10 l. 17°	92 à 94	Le personnel est tenu de s'engager à ne pas utiliser des stratégies de couverture personnelle ou des assurances liées à la rémunération ou à la responsabilité afin de contrecarrer l'incidence de l'alignement sur le risque incorporé dans ses conventions de rémunération ;
Article 14 ter, paragraphe 3	314-85-2 ll. 319-10 ll.	11 à 21	Les principes énoncés au paragraphe 1 s'appliquent à tout type d'avantage payé par la société de gestion, à tout montant payé directement par l'OPC lui-même, y compris les commissions de performance, et à tout transfert de parts ou d'actions de l'OPC, effectués en faveur des catégories de personnel, y compris la direction générale, les preneurs de risques et les personnes exerçant une fonction de contrôle, ainsi que tout salarié qui, au vu de sa rémunération globale, se situe dans la même tranche de rémunération que la direction générale et les preneurs de risques, dont les activités professionnelles ont une incidence substantielle sur leur profil de risque ou sur le profil de risque de l'OPC qu'ils gèrent.

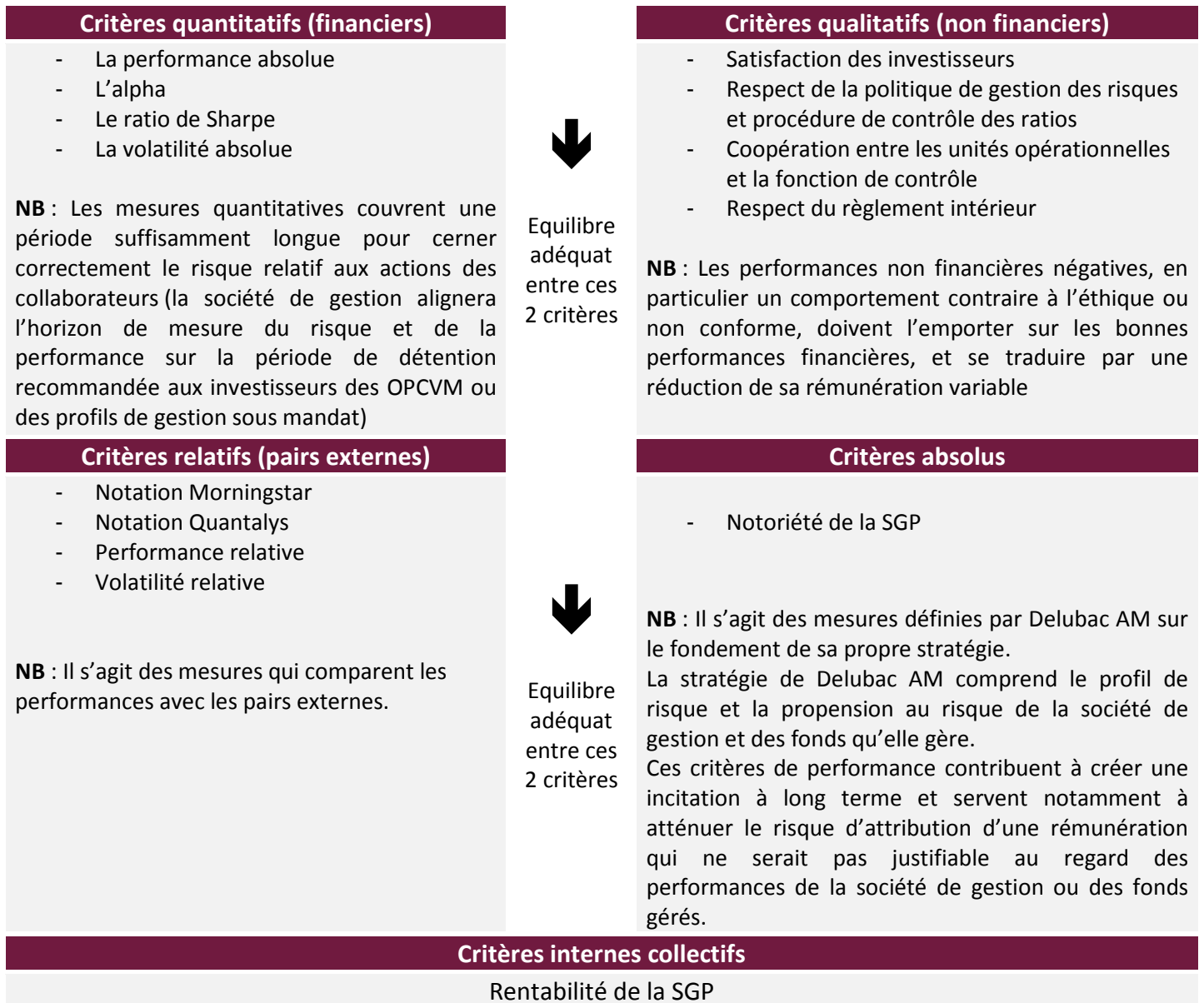
3. Les principes propres à la part variable de la rémunération

Ces principes s'appliquent **uniquement pour les rémunérations variables annuelles supérieures à 100 000 €.**

Directive OPCVM V	RG AMF	Guidelines de l'ESMA	Principes
Article 14 ter, paragraphe 1, point m)	314-85-2 l. 13° 319-10 l. 13°	134 à 149	<p>Au moins 50 % de la composante variable de la rémunération, consiste en des parts ou des actions de l'OPCVM concerné, en une participation équivalente, à moins que la gestion d'OPCVM ne représente moins de 50 % du portefeuille total géré par la société de gestion de portefeuille, auquel cas le seuil minimal de 50 % ne s'applique pas.</p> <p>Les instruments mentionnés au présent paragraphe sont soumis à une politique de rétention appropriée visant à aligner les incitations sur les intérêts de la société de gestion de portefeuille et des OPCVM qu'elle gère et sur ceux des porteurs ou actionnaires de cet OPCVM.</p> <p>Le présent paragraphe s'applique tant à la part de la composante variable de la rémunération reportée conformément au 14° qu'à la part de la rémunération variable non reportée ;</p>
Article 14 ter, paragraphe 1, point n)	314-85-2 l. 14° 319-10 l. 14°	127 à 133	<p>40 % de la composante variable de la rémunération, est reporté pendant une période appropriée compte tenu de la période de détention recommandée aux porteurs de parts ou actionnaires de l'OPCVM concerné. Cette part est équitablement proportionnée à la nature des risques liés à l'OPCVM en question.</p> <p>La période mentionnée à l'alinéa précédent devrait être d'au moins trois ans. La rémunération due en vertu de dispositifs de report n'est acquise au maximum qu'au prorata. Si la composante variable de la rémunération représente un montant particulièrement élevé, le paiement d'au moins 60 % de ce montant est reporté ;</p>
Article 14 ter, paragraphe 1, point o)	314-85-2 l. 15° 319-10 l. 15°	36 à 38 119 à 126 150 à 160	<p>La rémunération variable, y compris la part reportée, n'est payée ou acquise que si son montant est compatible avec la situation financière de la société de gestion de portefeuille dans son ensemble et si elle est justifiée par les performances de l'unité opérationnelle, de l'OPCVM et de la personne concernés.</p> <p>Le montant total des rémunérations variables est en général considérablement réduit lorsque la société de gestion de portefeuille ou l'OPCVM concerné enregistre des performances financières médiocres ou négatives, compte tenu à la fois des rémunérations actuelles et des réductions des versements de montants antérieurement acquis, y compris par des dispositifs de malus ou de restitution ;</p>
Article 14 ter, paragraphe 1, point r)	314-85-2 l. 18° 319-10 l. 18°	14 à 17	<p>La rémunération variable n'est pas versée par le biais d'instruments ou de méthodes qui facilitent le contournement des exigences des dispositions législatives et réglementaires applicables aux sociétés de gestion de portefeuille.</p>

VII. Les critères d'attribution de la rémunération variable

La rémunération sera définie au regard de :



VIII. Organe interne responsable de l'attribution des rémunérations

Delubac AM, applique le principe de proportionnalité et n'a pas mis en place de Comité de Rémunération (encours sous gestion inférieur à 1.25 milliards € et effectifs inférieurs à 50 salariés).

En vertu du principe de proportionnalité, l'organe qui réalise les évaluations est la Direction Générale de Delubac AM sous la supervision annuelle de l'Associé unique de la Banque Delubac & Cie.

A l'issue des entretiens individuels, les Dirigeants de Delubac AM déterminent le montant de la part variable et des éventuels bonus versés aux collaborateurs. Les Dirigeants sont responsables de la préparation des décisions en matière de rémunération, notamment celles qui ont des répercussions sur le risque et la gestion des risques de la Société de Gestion et des OPC gérés.