

Politique de rémunération

Mise à jour le 27 janvier 2025

Créée / modifiée par	Revue / validée par	Version	Date
		Version initiale	
Muy Sim Tan	Philibert de Rambuteau		23/09/2024
Muy Sim Tan Arthur Clouard	Philibert de Rambuteau Comité de direction	V02	27/01/2025

Liste de diffusion :

- Ensemble des collaborateurs ;
- Site internet de Financière Tiepolo.

1. Cadre réglementaire

Au niveau Européen

- Directive 2011/61/UE dite Directive « AIFM » : article 13 et Annexe II
- Directive 2014/91/UE dite Directive « OPCVM » : articles 14bis et 14ter
- Directive 2014/65/UE dite Directive « MIFID II » transposée dans le Code Monétaire et Financier par l'ordonnance 2015-827
- ESMA :
 - Orientations n°2013/232 relatives aux politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de FIA ;
 - Orientations n°2016/575 relatives aux bonnes pratiques de rémunération au titre de la Directive OPCVM.
 - Orientations ESMA35-43-3565 concernant certains aspects relatifs aux exigences de rémunération de la Directive MIFID II.

Au niveau National

- RG AMF : Articles 319-10 (FIA) et 321-125 (OPCVM)
- Positions n°2013-11 - n°2016-14 et 2023-03 appliquant les orientations de l'ESMA
- Programme d'activité AIMF de la SGP agréé par l'AMF

2. Contexte

Financière Tiepolo a mis en place une politique et des pratiques de rémunération (*ci-après désignée la « Politique de Rémunération »*) en vue d'assurer une gestion saine et efficace des risques, de prévenir les conflits d'intérêts et de promouvoir une finance durable.

Ce document s'adresse aux clients ou investisseurs potentiels qu'ils soient investisseurs professionnels ou non professionnels au sens de la directive MIF et qu'ils soient titulaires d'un portefeuille individuel géré sous mandat ou porteurs de parts d'Organismes de Placement Collectif de Valeurs Mobilières («OPCVM») et de Fonds d'Investissement Alternatifs («FIA») gérés par La Financière Tiepolo.

Ce document s'applique à tous les instruments financiers couverts par la Directive MIF2 et traités par Financière Tiepolo.

Principes directeurs

Les principes fondamentaux ayant guidé l'élaboration de cette politique reposent sur trois axes principaux :

- Alignement des intérêts : garantir que la rémunération des collaborateurs est à la fois un levier de motivation et un moyen d'aligner leurs actions sur les intérêts des clients et des investisseurs. Cette démarche d'alignement des intérêts passe notamment par l'association des rémunérations variables à la réalisation de critères de performance à long terme.
- Gestion des risques : prévenir tout biais pouvant conduire à des prises de risques excessives, susceptibles de porter atteinte aux intérêts de nos clients ou de nos fonds. Cette démarche vise à promouvoir une gestion saine, prudente et durable.
- Égalité et équité : favoriser un environnement de travail transparent et juste, en appliquant des principes de non-discrimination et d'équité entre collaborateurs, indépendamment de leurs rôles ou responsabilités dans une démarche respectueuses de la diversité.

La présente Politique de Rémunération a pour objectif d'être :

- Incitative et compétitive afin d'attirer, retenir et motiver les collaborateurs ;
- Équitable en ce qu'elle vise à assurer une équité interne dans la rétribution de la performance individuelle, quel que soit le poste occupé ;
- Conforme au respect des principes d'égalité professionnelle et de non-discrimination d'entre les femmes et les hommes (article L1142 à 1144 et L3221 du Code du Travail) et à la lutte contre toutes les formes de discriminations ;
- Conforme à la réglementation en vigueur (article 13 et l'annexe II de la Directive AIFM niveau 1, article 107 de la Directive AIFM niveau 2, RG AMF 319-10, RG AMF 319-11, Position AMF n°2013-11 et le Guide ESMA sur les rémunérations, la Directive 2014/91/UE du 23 juillet 2014 dite directive OPCVM 5 et le Guide MIF 2 publié en mars 2016 ;
- Conforme à la position AMF DOC-2023-03 qui intègre les orientations de l'ESMA concernant « certains aspects relatifs aux exigences de rémunération de la directive MiFID II » (ESMA35-43-3565) ;
- Conforme à la prise en compte de l'intégration du risque de durabilité.

La société de gestion s'appuie à cet effet sur des principes lui permettant de s'assurer que le niveau des rémunérations variables totales attribuées à l'ensemble de ses collaborateurs conduit à un alignement des intérêts de Financière Tiepolo avec ceux de ses clients en gestion sous mandats ou des investisseurs au sein des OPC gérés.

3. Structure de la rémunération

Composantes de la rémunération

La structure de rémunération de la société de gestion est identique pour tous les collaborateurs en ce sens qu'elle se décompose comme suit : (i) une rémunération fixe, (ii) une rémunération variable fondée sur des éléments d'appréciation qualitatifs et quantitatifs tenant simultanément compte de la contribution individuelle et collective à la performance et aux résultats de la société et (iii) une rémunération variable collective au travers d'un dispositif de participation et d'intéressement.

Un équilibre approprié est établi entre le composante fixe et variable de la rémunération globale.

Rémunération fixe

La rémunération fixe est définie au moment de l'embauche en fonction de la qualification, des compétences et expériences professionnelles. Celle-ci est révisée annuellement sur la base de l'expérience, des responsabilités, de la contribution du collaborateur et des standards de marché.

La rémunération fixe représente une part suffisamment importante de la rémunération globale du salarié pour ne pas encourager une prise de risque excessive.

Rémunération variable

La rémunération variable individuelle, à caractère discrétionnaire, prend en compte la contribution individuelle au développement et aux résultats de la société de gestion. Flexible, elle n'est pas systématique.

Aucune rémunération variable n'est garantie, exception faite de situations particulières liées à de nouvelles embauches en cours d'année.

L'attribution d'une rémunération variable individuelle est conditionnée d'une part, à la réussite collective et à la situation financière de la Société et d'autre part à la participation du salarié au développement de la Société au travers de la réalisation de ses objectifs individuels.

A titre d'exemple, peuvent être pris en compte comme objectifs :

- la qualité de la relation client ;
- la collecte de nouveaux capitaux ;
- la réalisation de surperformances dans le respect des règles de gestion et du processus d'investissement ;
- la génération d'idées et de recommandations en matière de gestion des portefeuilles pour l'ensemble du département de gestion ;
- la capacité de management ;
- le respect des règles de risque, conformité, procédures ;
- la transversalité et le partage des bonnes pratiques ;
- La qualité du reporting ;
- la mise en place, la maintenance et l'évolution d'un nouvel outil de la société de gestion ...

A l'inverse, ne peuvent être jamais retenus comme objectifs, ceux qui seraient contraires aux règles de conformité et déontologiques, à la réglementation applicable ou aux intérêts des clients ou des porteurs.

Intégration des risques de durabilité :

La contribution à la démarche d'investissement responsable de la société de gestion est un objectif collectif, fixé à l'ensemble des collaborateurs, objectif qui s'inscrit dans la démarche ESG de la société de gestion. L'intégration des risques liés à la durabilité est une composante entrant en jeu dans la détermination de leur rémunération variable individuelle annuelle.

Les risques de durabilité sont en particulier pris en compte dans la détermination de la rémunération variable des membres de l'équipe de gestion notamment en considération des éléments suivants :

- intégration des critères ESG dans les décisions d'investissement (respect de la charte ESG en particulier) ;
- respect des contraintes d'exclusion dans leur processus d'investissement (respect de la politique d'exclusion de la charte ESG) :
 - exclusion normatives ,
 - exclusions spécifiques,
 - exclusions sectorielles,
- respect des contraintes de durabilité liées aux fonds OPC répondant aux critères de l'article 8 de la réglementation SFDR (cf le respect du minimum d'investissements durables tels que décrits dans l'annexe SFDR des fonds concernés) ;
- respect la politique de dialogue et d'engagement.

Rémunération variable collective

Tiepolo s'attache à associer ses collaborateurs aux résultats de la société de gestion pour permettre le partage collectif de la valeur créée. Pour ce faire, un mécanisme collectif de rémunération a été mis en place au travers d'un accord de participation et d'un accord d'intéressement.

Un accord de participation et d'intéressement est en effet un levier puissant pour motiver les équipes, attirer et retenir les talents, et renforcer la performance de l'entreprise tout en partageant équitablement la valeur créée. Il favorise une gestion durable et responsable, soutient le dialogue social, et offre des avantages concrets pour les collaborateurs et l'entreprise.

4. Règles applicables aux preneurs de risques

Les collaborateurs qualifiés de Preneurs de Risques (*ci-après désignés « Preneurs de Risques »*) au titre des Directives UCITS englobent les collaborateurs les fonctions suivantes :

- les dirigeants de la société,
- les gérants financiers (incluant les gérants d'OPC et les gérants sous mandat),
- les responsables de fonctions clés :
 - le RCCI
 - le Secrétaire général
- ainsi que les collaborateurs qui ont un impact significatif sur le risque des fonds ou de la société et dont le salaire se situe dans la même tranche que les autres preneurs de risques.

Modalités d'application du versement de la rémunération variable individuelle.

En cas de versement d'une rémunération variable supérieure à 200 000 euros (deux cent mille euros), les principes suivants seront appliqués :

1. Financière Tiepolo s'assurera chaque année que le collaborateur désigné a une part de sa rémunération variable investie en permanence sur les OPC gérés par la société de gestion et que ce montant est équivalent à 150% de la moyenne des trois derniers bonus (N, N-1 et N-2), afin d'assurer l'alignement de l'intérêt avec les porteurs de parts des OPC gérés.
Si cette règle est respectée, le versement sera effectué à 100% sur l'année N en numéraire.
2. Pour les collaborateurs ne respectant pas la règle d'investissement permanent sur les OPC gérés par la société, Financière Tiepolo appliquera dès le premier euro le dispositif suivant :

Paiement de la prime variable : 50% sur année N et étalement sur 3 ans des 50% restants qui seront indexés sur un panier d'OPC gérés par la société de gestion.

Les collaborateurs s'engagent à ne pas pratiquer de stratégies dites de « contournement » sur la partie différée indexées sur les OPC ayant pour objectif de neutraliser totalement ou partiellement l'alignement des risques.

La Direction Générale, pourra décider dans certains cas exceptionnels et notamment en cas de départ à la retraite, de décès ou d'invalidité du versement immédiat des sommes différées.

Modalités d'application

Une évaluation des collaborateurs est effectuée chaque année par la Direction Générale, mesurant les performances réalisées sur l'année en fonction des objectifs fixés.

Reprise de la rémunération variable différée et mécanisme d'ajustement ex-post

Un mécanisme de malus, soit une reprise partielle ou totale de la rémunération variable, notamment celle différée, est activable sur décision de la Direction générale sur avis du Comité des rémunérations pour les collaborateurs identifiés comme preneurs de risques.

La reprise de la rémunération variable peut intervenir notamment en cas d'incompatibilité avec la situation de la Société ou de mauvaise performance d'un OPCVM, d'une unité opérationnelle ou du collaborateur, mais surtout en cas de comportement graves ou frauduleux, violation des règles en matière de risques ou de conformité ou en cas de manquements aux obligations d'honorabilité ou de compétence.

Les collaborateurs partis en cours d'année peuvent, selon les circonstances de leur départ, demeurer éligibles à la rémunération variable dans la mesure où leur performance annuelle ainsi que la façon dont ils la délivrent peuvent être appréciées.

5. Gouvernance

Le Comité de Rémunération composé du Président, du Directeur-Général, du secrétaire général ainsi que de certains membres du comité de direction.

Le Comité de Rémunération joue un rôle stratégique dans la gouvernance de la société de gestion en veillant à ce que la politique de rémunération soit alignée sur les exigences réglementaires, les objectifs stratégiques et les attentes des investisseurs.

Au rang de ses attributions, le Comité de rémunération est l'organe en charge :

- de l'adoption et du réexamen régulier des principes généraux de la Politique de Rémunération ;
- du suivi de la mise en œuvre de la Politique de Rémunération ;
- de l'approbation de toute dérogation ou modification significative à cette Politique ;
- de l'approbation de la rémunération variable globale et à sa répartition au sein des collaborateurs ;
- de la définition et la supervision de la rémunération de chaque collaborateur.

6. Transparence

Dans un souci de transparence, les rapports annuels de chacun des OPCVM gérés par Financière Tiepolo incluent des informations spécifiques sur les rémunérations versées au cours de l'exercice. Cette transparence est motivée par le souci de fournir aux investisseurs une visibilité sur les pratiques de rémunération de la société de gestion et d'éviter tout conflit d'intérêts qui pourrait nuire aux performances des fonds.

Ces informations se décomposent en deux grandes catégories :

- **Rémunérations globales** : montant total des rémunérations brutes versées par la société de gestion aux collaborateurs et la répartition entre la rémunération fixe et variable
- **Rémunérations des preneurs de risques agrégées fixes et variables**, à savoir gérants, les dirigeants de sociétés et les personnes exerçant une fonction de direction, les personnes exerçant une fonction de contrôle, les personnes placées sous l'autorité de la société de gestion de portefeuille qui, au vu de leur rémunération globale, se situent dans la même tranche de rémunération que les personnes exerçant une fonction de direction au sens du 4° du II de l'article L. 532-9 et des preneurs de risques.