

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

Approuvée par la Direction Générale
Date de mise en application : 1 janvier 2018
Mise à jour le 23/09/2024

Objet et champs d'application

Financière Tiepolo a mis en place une politique et des pratiques de rémunération (la politique de rémunération) en vue d'assurer une gestion saine et efficace des risques et qu'elle a décidé de rendre applicable aux personnels identifiés, conformément à la directive OPCVM 5 et aux orientations de l'ESMA.

Principes directeurs

La société de gestion s'appuie 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 d'intérêts entre la Financière Tiepolo et les investisseurs au sein des OPC gérés.

Modalités d'applications

La politique de rémunération fixe et variable repose sur l'évaluation des compétences, selon la fonction occupée et le degré de responsabilité.

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

Compte tenu de l'importance croissante des enjeux extra-financiers, Financière Tiepolo a décidé de responsabiliser chaque membre de son équipe et plus précisément l'équipe de gestion et des analystes financiers, selon les spécificités de ses fonctions, quant à la prise en compte des dimensions ESG. Cette implication est prise en compte lors de l'évaluation annuelle des collaborateurs.

Un comité de rémunération constitué de la Direction Générale se réunit une fois par an et détermine une enveloppe globale et individuelle, en fonction des évaluations effectuées sur l'année.

Champ d'application

En plus des principes mentionnés précédemment, les dispositions décrites ci-dessous sont applicables aux collaborateurs suivants :

- Les dirigeants de la société,
- Les gérants financiers (incluant les gérants d'OPC et les gérants sous mandat),
- Le secrétaire général
- Le RCCI.

Sont exclus de ces dispositions les fonctions supports.

Les rémunérations sous forme d'intéressement et participation n'entrent pas dans le champ d'application de cette politique.

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

Financière Tiepolo s'assurera chaque année que le collaborateur désigné ci-dessus 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 celle-règle est respectée, le versement sera effectué à 100% sur l'année N en numéraire.

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

La Direction Générale,
23/09/2024.