


PROCEDURE N° 20 Politique de rémunération		
Version : 2	Mise à jour : 09/06/2022	

Suivi des mises à jour

Date	Objet	Auteur	Validé par
17/11/17	Création	PCI	TS
09/06/22	Mise à jour	CL	TS

OBJECTIFS

Cette politique vise :

- à promouvoir une gestion saine et efficace du risque et n'encourage pas une prise de risque qui serait incompatible avec les profils de risques des fonds gérés par la société.
- à assurer une cohérence entre les comportements des professionnels employés et les objectifs à long terme de la société de gestion et notamment, à les dissuader de prendre des risques jugés excessifs et inacceptables par l'entreprise.
- à éviter les situations de conflits d'intérêts entre les intérêts de la société de gestion et des fonds qu'elle gère et ceux des investisseurs des fonds gérés.

ACTEURS


Le dispositif s'applique aux preneurs de risques et assimilés de Delta Alternative Management et plus particulièrement au personnel en charge :

- De la gestion des actifs (gérants) ;
- Les Dirigeants responsables ;
- Des fonctions de contrôle et de conformité ;
- Des fonctions de risques
- Des fonctions commerciales.

CADRE REGLEMENTAIRE

La politique de rémunération est régie par :

- Directive 2009/65/CE (Consolidée)
- Directive 2014/91/UE (OPCVM)
- Directive 2011/61/UE (AIFM)
- Règlement délégué (UE) 231/2013 complétant la directive 2011/61/UE
- Article L.533-22-2 du code monétaire et financier
- Article 321-125 (OPCVM) et 319-10 (FIA) du règlement général de l'AMF
- Orientation de l'ESMA en matière de rémunération (ESMA/2016/411)
- Position DOC-2016-14 concernant les bonnes politiques de rémunération au titre de la directive OPCVM
- Position DOC-2013-11 concernant les politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de FIA.

PROCEDURE N° 20 Politique de rémunération		
Version : 2	Mise à jour : 09/06/2022	

METHODOLOGIE

A. Composition de la rémunération

La rémunération des collaborateurs de la société se compose de :

- une rémunération fixe ;
- une rémunération variable.

1. Salaire fixe

Le salaire fixe constitue la partie essentielle de la rémunération et est conclu dans le respect des normes du code du travail appliqué par la société de gestion. Sa fixation et sa révision résultent de l'accord des parties signataires du contrat de travail.

La société de gestion applique le principe selon lequel la partie fixe de la rémunération doit être suffisamment importante pour rémunérer le professionnel au regard des obligations de son poste, du niveau de compétence requis, de la responsabilité exercée et de l'expérience acquise.

2. Salaire variable

La partie variable vient compléter, de manière équilibrée, la partie fixe de la rémunération en considération des performances du professionnel, les performances financières de la société de gestion, etc.

Conformément aux principes réglementaires, les contrats de travail ne contiennent aucune clause accordant une rémunération variable garantie aux collaborateurs de Delta AM, sauf dans le cadre de l'embauche d'un nouveau salarié et pour la seule première année.


Le montant maximum de rémunération variable du personnel identifié en euros est de 100 000 € net d'impôt.

3. Prime discrétionnaire

L'entreprise peut recourir à l'octroi d'un complément de rémunération par le biais de primes discrétionnaires non garanties. Celles-ci sont attribuées par la Direction au collaborateur ne faisant pas partie des preneurs de risques. La rémunération discrétionnaire n'est pas un droit.

Les autres composantes d'une quelconque rémunération et autres formes d'avantages sont les suivantes :

- Des indemnités de départ : A l'occasion de la rupture du contrat de travail pour quelle cause que ce soit (démission, licenciement, départ en retraite), le personnel perçoit les sommes qui lui sont dues dans les conditions fixées par le code du travail et la convention collective

PROCEDURE N° 20 Politique de rémunération		
Version : 2	Mise à jour : 09/06/2022	

- Des avantages particuliers : Certains collaborateurs peuvent disposer en outre de certains avantages liés à l'exécution de leur contrat de travail. Ils peuvent prendre la forme d'une mise à disposition : i) d'un véhicule de fonction, ii) d'appareils de télécommunication ou iii) de la prise en charge de frais de représentation et/ou de déplacement... Ces avantages sont traités du point de vue fiscal et social selon les règles de droit commun.

B. Mode de paiement de la partie variable

Les rémunérations variables sont versées en numéraire jusqu'à 100 000 € net d'impôt.


Ces montants n'ayant jamais été atteint, l'organisation de report ne trouve pas d'application. Selon l'évolution des perspectives économiques de la SGP, la politique de rémunération serait adaptée lors de sa revue annuelle.

C. Gouvernance et création d'un comité de rémunération

La société invoque le principe de proportionnalité afin de ne pas constituer un comité de rémunération, mentionné au point I, 3) de l'article 321-125 (lorsque la société est agréée au titre de la directive OPCVM) et/ou au point I, 4) de l'article 319-19 (lorsque la société est agréée au titre de la directive AIFM) du règlement général de l'AMF.

La société de gestion analyse le principe de proportionnalité en fonction de sa taille, de la nature et de la portée de ses activités :

- Taille : La société de gestion est de petite taille (5 salariés à la date de rédaction de cette politique). Elle gère un OPCVM ouvert au public et un FIA.
- Organisation interne : La structure de décision au sein de la société de gestion est simple. Les dirigeants de la société de gestion sont gérant des fonds et contrôleur des risques de la société de gestion et les actionnaires fondateurs de la société de gestion. La direction rend compte à un conseil de surveillance composé des représentants des actionnaires de la société de gestion
- Nature, portée et complexité des activités : la société de gestion gère un OPCVM ouvert au public et un FCT. L'orientation de la gestion des fonds est française et/ou européenne, long only et sans effet de levier.

PROCEDURE N° 20 Politique de rémunération		
Version : 2	Mise à jour : 09/06/2022	

D. Intégration des risques de durabilité¹

La contribution à une démarche d'investissement responsable de la société est un objectif collectif, fixé aux membres de l'équipe de gestion ainsi qu'aux dirigeants, entrant en jeu dans la détermination de leur rémunération variable annuelle.

Delta AM prend en compte dans la détermination des rémunérations variables versées :

- Le respect des politiques sectorielles d'exclusion des fonds gérés
- Le respect par les fonds gérés du minimum d'investissements durables ayant un objectif environnemental.

Le non-respect de ces obligations peut entraîner une diminution de l'attribution de la rémunération variable individuelle.

¹ Par risque en matière de durabilité on entend un événement ou une situation dans le domaine environnemental, social ou de gouvernance qui, s'il survient, pourrait avoir une incidence négative importante, réelle ou potentielle, sur la valeur de l'investissement (source 22 de l'article 2 du règlement 2019/2088 (SFDR)).