

Rémunération des collaborateurs et des dirigeants

Références réglementaires

Directive 2014/91/UE du 23 juillet 2014, dite « directive OPCVM 5 » et sa transposition en droit français (ordonnance n° 2016-312 du 17 mars 2016)

Contexte et objectifs

La directive OPCVM 5 impose aux SGP de mettre en place une politique de rémunération en vue d'assurer une gestion saine des risques et de permettre un contrôle des comportements des membres du personnel en matière de prise de risques.

Dans ce cadre, LUTETIA CAPITAL s'est doté d'une politique de rémunération compatible avec une gestion saine et efficace des risques, qui s'applique aux catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence sur le profil de risque des OPCVM gérés.

Compte tenu du nombre réduit de personnel, la politique de rémunération est commune à tous les salariés.

Principes généraux

La Politique encourage une gestion saine et efficace du risque cohérente avec les orientations de gestion et contraintes des OPCVM gérés par LUTETIA CAPITAL. Elle vise à garantir les intérêts des porteurs de parts tout en permettant de répondre aux objectifs de la société de gestion sur le long terme.

S'agissant de la partie fixe de la rémunération des collaborateurs, celle-ci sera le reflet des responsabilités et obligations liées à leur fonction ainsi que de leurs compétence et expérience.

La distribution de rémunération variable se veut quant à elle discrétionnaire par nature mais obéit aux principes généraux suivants :

- elle n'est pas indexée sur la performance des fonds,
- elle avantage les comportements visant au développement de la SGP sur le long terme,
- elle tient compte de la situation financière de la SGP notamment lorsque celle-ci est mauvaise.

Personnel concerné

La politique de rémunération est applicable à l'ensemble du personnel.

Des dispositions particulières sont prévues pour les catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de la société de gestion ou des OPC qu'ils gèrent.

Ainsi, la rémunération du personnel est structurée de la manière suivante :

LUTETIA CAPITAL

Pour les dirigeants :

- une rémunération fixe annuelle
- une rémunération variable constituée principalement par des dividendes

Pour les autres collaborateurs :

- une rémunération fixe annuelle.
- une prime variable non contractuelle

Critères d'évaluation de la rémunération

Compte tenu de la taille de la structure (moins de 1 milliard d'encours gérés, moins de 10 salariés), LUTETIA CAPITAL applique le principe de proportionnalité quant à la mise en place d'un Comité de Rémunération ad hoc. Ainsi, la rémunération est fixée par le Président du Conseil d'Administration en retenant les éléments suivants :

- LUTETIA CAPITAL veille à ce que l'enveloppe de rémunération ne soit pas réajustée a posteriori pour satisfaire aux exigences en matière de rémunération.
- la mesure des performances individuelles est fonction à la fois de critères quantitatifs (notamment collecte, chiffre d'affaires de la SGP) et qualitatifs (accomplissement d'objectifs, observation des procédures notamment la politique de gestion des risques, travail en équipe, coopération avec les autres fonctions...), les critères qualitatifs prédominant sur les critères financiers afin de ne pas favoriser une prise de risque inconsidérée dans la gestion.
- le respect de ces critères est apprécié annuellement lors d'une réunion avec le salarié concerné afin de fixer le niveau approprié de la rémunération variable.
- l'examen annuel de la mise en œuvre de la politique de rémunération est effectué par le cabinet D2R-CAPSI dans le cadre de sa mission d'externalisation des tâches de conformité et de contrôle interne.

Il est rappelé que la composante variable de la rémunération du collaborateur n'est garantie ni dans son montant ni même dans son existence. La rémunération variable ne peut être exceptionnellement garantie qu'à l'entrée d'un nouveau collaborateur, et au titre de sa seule première année de présence dans la Société.

Modalités de paiement de la rémunération variable

Afin d'aligner le versement de la rémunération à la période de détention recommandée aux investisseurs des OPC gérés par LUTETIA CAPITAL et aux risques d'investissement qui y sont liés, la rémunération variable fait l'objet d'un dispositif de paiement adéquat.

Paiement différé de la rémunération variable

La moitié de la composante variable de la rémunération est reportée sur une période de trois ans. Cette période correspond à l'horizon d'investissement recommandé aux porteurs de parts des OPC gérés par LUTETIA CAPITAL.

Versement sous forme d'instruments

LUTETIA CAPITAL

La moitié de la composante variable de la rémunération est indexée sur la performance des OPC dont les personnes concernées ont la charge. Cette performance est acquise au collaborateur selon l'échéancier décrit ci-dessus.

LUTETIA CAPITAL veille à ce que la part des salariés au titre de la rémunération variable dans les OPC gérés reste accessoire.

Ajustement de la rémunération variable

La rémunération variable, y compris la part reportée, n'est payée ou acquise que si :

- son montant est compatible avec la situation financière de LUTETIA CAPITAL dans son ensemble, et
- si elle est justifiée par les performances de l'unité opérationnelle, de l'OPC et de la personne concernée.

En particulier, le montant total de la rémunération variable au titre de l'année N est en général plus faible lorsque le gestionnaire ou les OPC concernés enregistrent des performances médiocres ou négatives.

Ce dispositif s'applique pour toute rémunération variable d'un collaborateur supérieure à un seuil défini annuellement par le Président du Conseil d'Administration. Ce seuil ne pourra être supérieur à 100 k€.