

Les grands principes de la politique de rémunération des collaborateurs

Date de mise à jour : 27/01/2017

Références réglementaires

- RG AMF article 314-85-2 – Politique de rémunération dans le cadre de la gestion d'OPCVM
- Directive 2014/91/UE du 23 juillet 2014 (directive OPCVM V)
- RG AMF article 319-10 - Politique de rémunération dans le cadre de la gestion de FIA
- Directive 2011/61/UE du 8 juin 2011 (directive AIFM)
- Position AMF 2013-11 - Politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs

Périmètre et collaborateurs concernés

Les collaborateurs concernés par cette politique sont les dirigeants et les salariés chargés de la gestion des actifs, des fonctions de contrôle et de conformité, des fonctions commerciales et, enfin, des fonctions support / opérations.

Principe de proportionnalité

Diamant Bleu Gestion applique le principe de proportionnalité compte tenu des encours gérés inférieurs au seuil de 1,25 G€, et du nombre de collaborateurs inférieur à 50.

Composition de la rémunération fixe/variable

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. La séparation entre la partie fixe et la partie variable de la rémunération doit être absolue. Il ne doit pas y avoir de vase communicant entre l'une et l'autre partie de la rémunération. Les bonus garantis sont interdits sauf, le cas échéant, à l'embauche du professionnel et dans ce cas, la garantie est strictement limitée à un an.

Assiette des rémunérations variables

La partie variable de la rémunération vient compléter la partie fixe de la rémunération en considération, d'une part, des performances du professionnel. Elle est versée par l'employeur aux collaborateurs au regard de critères quantitatifs et/ou qualitatifs. D'autre part, en tenant compte de la réglementation applicable à la société de gestion. Enfin, elle dépend des gains effectivement réalisés par la société de gestion et elle est de ce fait liée à la performance globale de la société.

Politique de rémunération variable mise en place par Diamant Bleu Gestion

Pour les collaborateurs ayant un statut de gérant, la rémunération variable intègre, suivant leurs fonctions et les responsabilités qui leur ont été confiées, des critères d'évaluations différents :

- Performances globales de la société de gestion.
- Résultat opérationnel dans sa fonction.
- Critère de prise de risque (volatilité des résultats).
- Critères comportementaux tels que travail en équipe, transparence, partage de l'information ou encore participation collective.

Pour le contrôleur des risques :

- Performances globales de la société de gestion.
- Respect des objectifs assignés par le RCCI. La part variable de la rémunération du contrôleur des risques est indépendante des performances des secteurs d'exploitation qu'il contrôle
- Critères comportementaux tels que travail en équipe, transparence, partage de l'information ou encore participation collective.

La forme de la rétribution (numéraire/titres)

Dans le cadre de l'application du principe de proportionnalité, DBG verse l'intégralité des rémunérations variables en numéraire.

Dispositions concernant la gouvernance

- La politique de rémunération est définie et réexaminée au moins une fois par an par la Direction générale.
- Les principes généraux de la politique de rémunération sont soumis au Conseil de Gouvernance une fois l'an puis communiqués à l'ensemble des collaborateurs
- Le Conseil de Gouvernance est informé annuellement de l'éventuelle mise à jour de la politique et de sa mise en œuvre
- La rémunération fixe et variable des dirigeants de DBG est décidée et revue annuellement par le Conseil de Gouvernance de DBG, sans le vote des intéressés.