

POLITIQUE DE REMUNERATION

Janvier 2024

Cadre réglementaire

Directive (UCITS V) 2014/91/UE du 23 juillet 2014
Article 321-125 du Règlement général de l'AMF
Règlement (UE) 2019/2088 (dit « Règlement SFDR ») (article 5)

Dispositions Générales

La directive 2014/91 exige des sociétés de gestion qu'elles mettent en œuvre 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 substantielle sur le profil de risque des OPCVM gérés ou de la société de gestion.

Fourpoints IM a défini et applique une politique de rémunération qui est cohérente avec la nature et la diversité de ses activités mais également avec une gestion efficace de ses risques afin de ne pas encourager une prise de risques excessive. Plus particulièrement, la politique de rémunération vise à assurer une cohérence entre les comportements des professionnels qu'elle emploie et les objectifs à long terme de la Société et notamment, à les dissuader de prendre des risques jugés excessifs et inacceptables. Cette politique vise également à interdire tout mode de rémunération susceptible de créer des risques excessifs pour le Société.

A ce jour, la politique de rémunération de Fourpoints IM n'intègre pas formellement les risques en matière de durabilité car Fourpoints ne prend pas en compte systématiquement et conjointement les critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) édictés par les organismes internationaux.

Gouvernance et comité de rémunération

La mise en place et le suivi de la politique de rémunération se fait sous la supervision et la responsabilité de la Direction Générale de la Société, avec une prise en compte adaptée et spécifique de la présence des conflits d'intérêts dans ce processus.

La société, n'ayant pas atteint les seuils de 50 employés ou de 1.25 milliards d'euros d'actifs sous gestion, invoque le principe de proportionnalité prévu au III de l'article 314-85-2 du règlement général de l'AMF. De ce fait, la Société n'est pas tenue à mettre formellement en place un comité de rémunération.

Champs d'application

- Personnel identifié

Le personnel identifié concerne les preneurs de risques. Les preneurs de risques sont responsables de la performance des fonds et prennent les décisions pouvant impacter la société.

Au sein de Fourpoints IM les personnes concernées sont les dirigeants responsables ainsi que les gérants financiers.

-Evaluation des collaborateurs

Tous les collaborateurs bénéficient d'un entretien annuel d'évaluation et d'appréciation des compétences. Cet entretien annuel d'évaluation permet de faire le bilan de l'année écoulée et de définir les éventuels objectifs de l'année N+1. Ces éventuels objectifs sont fixés par le responsable hiérarchique en concertation avec le collaborateur. Ils permettent d'appréhender la performance individuelle des collaborateurs dans le respect de la réglementation ou d'objectifs fixés en interne.

- Distribution de rémunération variable

En application des dispositions légales, réglementaires et déontologiques applicables aux sociétés de gestion, le montant du variable est conditionné aux résultats de l'entreprise et s'appuie sur des éléments quantitatifs (tels que les résultats, des éléments propres à chaque métier et à chaque poste) et qualitatifs (tels que l'engagement personnel du collaborateur notamment dans l'intérêt du client, de la société, le respect des règles de déontologie et des procédures internes en place au sein de la société) .La rémunération variable sera versée en numéraire sans mécanisme de report déport ou conservation. Le montant total de la rémunération variable ne pourra excéder 100 000 € ou 30% de la rémunération fixe.

Au titre de la maîtrise des risques, la Société se réserve la possibilité de ne payer aucune composante variable dans le cas d'un résultat déficitaire de la Société au titre de l'exercice clos au titre duquel la rémunération variable est calculée et provisionnée.

Principes

Les principes de la politique de rémunération sont l'alignement des intérêts des collaborateurs sur ceux des clients, privilégier le travail en équipe, la stabilité des équipes, la cohérence de la rémunération entre la gestion et le commercial, l'adéquation des principes avec une gestion saine et solide de la société.

Contrôle

Le RCCI s'assure annuellement que les règles mises en place au sein de Fourpoints IM et exposées dans la politique de rémunération sont respectées.

La politique de rémunération est disponible sur le site internet de la société de gestion.