



Synthèse de la politique de rémunération

2021

Préambule

La politique de rémunération de la Société de Gestion est compatible avec une gestion saine et efficace des risques et n'encourage pas une prise de risque qui serait incompatible avec les profils de risque, la documentation réglementaire des OPC que la Société de Gestion gère.

La politique de rémunération est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts de la Société de Gestion et des OPCVM qu'elle gère ainsi qu'à ceux des investisseurs de ces OPC, et comprend des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts. La politique de rémunération a été mise en place afin de : supporter activement la stratégie et les objectifs de la Société de Gestion ; supporter la compétitivité de la Société de Gestion sur le marché dans lequel elle opère ; assurer l'attractivité, le développement et la conservation d'employés motivés et qualifiés.

1. Cadre réglementaire

Les sociétés de gestion ont l'obligation de définir une politique de rémunération compatible avec une gestion saine et efficace des risques. Ce principe est défini précisément dans la directive AIFM (2011/61/UE, notamment l'annexe II), la directive OPCVM V (2014/91/UE), ainsi que dans le code monétaire et financier (article L533-22-2) et dans le règlement général de l'AMF (article 319-10).

L'AMF a par ailleurs publié des guides professionnels à destination des prestataires de service d'investissement en vue d'une application pratique des dispositions légales et réglementaires.

Enfin, la politique de rémunération est conforme à l'article 5 du Règlement SFDR (UE) 2019/2088.

2. Principes généraux de la politique de rémunération de LFDE

⇒ La composante fixe de la rémunération :

Fondée sur un principe de liberté de fixation des salaires, et en respect des règles précitées, elle tient compte de la situation réelle du marché de l'emploi. Dans un principe où chacun doit pouvoir vivre de sa rémunération fixe, elle accorde une importance particulière aux benchmarks du marché (études de rémunération des cabinets, veille de la concurrence, échanges entre pairs de la fonction RH).

⇒ Le principe d'égalité hommes/femmes

La Financière de l'Echiquier entend s'inscrire dans un principe d'égalité de rémunérations hommes/femmes (à fonctions identiques, rémunérations identiques) y compris dans la prise en compte de l'évolution de carrière.

⇒ Chaque collaborateur fait l'objet d'un processus d'évaluation

Tous les collaborateurs bénéficient d'un entretien annuel d'évaluation et d'appréciation des compétences. Cet entretien annuel d'évaluation approfondi permet de faire le bilan de l'année écoulée et de définir les objectifs de l'année N+1 pour tous les salariés de l'entreprise.

Les objectifs, sont de deux ordres : quantitatifs et qualitatifs. Ils sont fixés par le responsable hiérarchique et en concertation avec le (la) salarié(e). Ils permettent d'appréhender la performance individuelle des collaborateurs dans le respect de la réglementation ou d'objectifs fixés en interne.

⇒ Un variable discrétionnaire non contractuel

La part variable rémunère la performance des collaborateurs sur les fonctions clés de l'entreprise en lien avec le cœur de métier mais également la performance des collaborateurs occupant des fonctions régaliennes qui contribuent à la réalisation de la performance collective. La part variable est donc étudiée chaque année par service, et pour chaque collaborateur.

La rémunération variable est de nature discrétionnaire et non contractuelle.

⇒ Les principes de la rémunération variable :

La part variable répond à un principe d'équité qui vise à motiver le plus grand nombre de salariés.

De plus, afin de ne pas favoriser une prise de risque inconsidérée par les salariés, le comité de rémunération a retenu un principe d'équilibre entre la part de la rémunération fixe et la rémunération variable, de manière à ce que la composante fixe de la rémunération représente une part suffisamment élevée au regard de la rémunération globale.

La rémunération variable est également fonction de critères collectifs : santé financière de l'entreprise, stratégie de l'entreprise, prise en compte des risques de durabilité, performance de l'équipe, ...

Par ailleurs, la performance est analysée selon une approche pluriannuelle.

⇒ Intégration des risques de durabilité au sein de la politique de rémunération

Depuis 2020, la « contribution à la démarche d'investissement responsable de LFDE » est un objectif collectif, fixé à l'ensemble des collaborateurs de LFDE, entrant en jeu dans la détermination de leur rémunération variable annuelle.

Les objectifs sous-jacents, pouvant être quantitatifs comme qualitatifs, sont précisés pour chaque collaborateur en fonction de sa fonction et de ses responsabilités. Les risques en matière de durabilité de nos investissements sont en particulier pris en compte dans la détermination de la rémunération

variable des membres de l'équipe de gestion ainsi que des dirigeants de LFDE. Le niveau d'exigence de ces objectifs varie selon la fonction exercée et selon le degré de prise en compte des critères extra-financiers des OPC gérés dans le cas particulier des gérants.

3. Cas particulier des preneurs de risque

⇒ Définition des preneurs de risque

La société de gestion a défini comme preneurs de risque:

- Le Comité Exécutif :
- Les Gérants et Analystes financiers
- Le Responsable des risques
- Tout salarié qui au vu de sa rémunération globale se situe dans la même tranche de rémunération que la Direction Générale et les décideurs, sus cités

⇒ Mécanisme de différé

LFDE met en place un mécanisme de rémunération variable différée pour les preneurs de risque dont la rémunération variable est supérieure à 200 K€ ; en application de la directive OPCVM V et AIFM.

Le mécanisme retenu prévoit le dispositif suivant :

- 50% de la rémunération variable attribuée au titre de l'exercice passé est versée en numéraire dès l'attribution ;
- 50% de la rémunération variable au titre de l'exercice passé est attribuée sous forme de numéraire indexé sur la performance d'un panier de fonds défini par stratégie de gestion, et dont l'acquisition définitive est différée à parts égales sur une période de trois ans, en relation avec la durée d'investissement recommandée des fonds LFDE.

Ainsi, il convient de considérer que la partie variable de la rémunération différée n'est définitivement acquise par le collaborateur seulement qu'au moment du versement par l'entreprise. En particulier, la société de gestion peut être amenée à remettre en cause le versement de tout ou partie de ces sommes dans les conditions prévues par la politique de rémunération.

4. Gouvernance de la politique de rémunération

Les principes de la politique de rémunération sont révisés sur une base régulière et adaptés en fonction de l'évolution réglementaire. La politique de rémunération a été approuvée par le Conseil d'Administration de la Société de Gestion.

La politique de rémunération, dans son intégralité, est disponible auprès de la société de gestion sur demande.

* * * * *

Ce document peut être actualisé à tout moment par La Financière de l'Échiquier. Il ne présente pas de caractère contractuel. Il ne peut être remis à des tiers qu'avec l'accord préalable de Financière de l'Échiquier.

Pour plus d'informations sur ce document nous vous invitons à adresser vos demandes à controleinterne@lfde.com.



LFDE

LA FINANCIÈRE DE L'ÉCHIQUIER – MAISON D'ÉPARGNE DEPUIS 1991
53, AVENUE D'IENA – 75 116 PARIS – TEL : 01.47.23.90.90 – www.lfde.com
S.A. AU CAPITAL DE 10 060 000 € - SIREN 352 045 454 – R.C.S PARIS
SOCIETE DE GESTION AGREE PAR L'AMF SOUS LE NUMERO 91 004