

Préambule

Dubly Transatlantique Gestion est filiale de la Banque Transatlantique, elle-même membre du Crédit Mutuel Alliance Fédérale. A ce titre, elle bénéficie des ressources et de la solidité financière d'un groupe mutualiste attaché au respect des valeurs et de l'éthique qui sont les siennes et inscrit sa politique de rémunération dans le cadre des principes du Crédit Mutuel Alliance Fédérale (cf. site de la Banque Fédérative du Crédit Mutuel – Information réglementée) tout en respectant les exigences réglementaires. Pour rappel, la politique de rémunération applicable aux gestionnaires de fonds d'investissement est dictée par les directives 2014/91/UE du 23 juillet 2014 (OPCVM V) et 2011/61/UE du 8 juin 2011 (AIFM) ainsi que leurs textes de transposition. Aussi, le présent document est une synthèse des principaux points composant la politique de rémunération de Dubly Transatlantique Gestion.

I – Processus opérationnel

Le conseil d'administration de la Caisse Fédérale de Crédit Mutuel est responsable de l'approbation et du respect de la politique de rémunération et supervise sa mise en œuvre. Il adopte et réexamine régulièrement les principes généraux de la politique de rémunération qui lui sont présentés par le comité des rémunérations dont le périmètre s'étend, par ailleurs, à l'ensemble des filiales de Crédit Mutuel Alliance Fédérale. Il procède à l'examen annuel des principes de la politique de rémunération et exprime son avis sur les propositions de la direction générale élaborées après consultation de la Direction des risques et de la conformité.

La politique de rémunération de Dubly Transatlantique Gestion s'inscrit pleinement dans les principes établis dans le cadre de la politique de Crédit Mutel Alliance Fédérale. Elle vise à se conformer à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts des fonds gérés et à ceux des investisseurs, et comprend des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts. Par conséquent, cette politique n'encourage pas des prises de risque incompatibles avec les profils de risque acceptés par la société de gestion ou les investisseurs. Les procédures de fixation de la rémunération sont documentées et transparentes pour tout ce qui concerne le processus de décision, la détermination du personnel identifié, les mesures utilisées pour éviter les conflits d'intérêts et les mécanismes d'ajustements aux risques utilisés. Ces rémunérations sont basées sur deux critères : la performance du ou des fonds gérés par le collaborateur, ainsi que la contribution individuelle aux activités de l'entreprise.

Par ailleurs, les processus d'investissement et de suivi des risques de Dubly Transatlantique Gestion sont encadrés par des comités ad hoc se réunissant suivant des rythmes propres et ayant pour objet de définir les allocations d'actifs autorisés. L'activité de gestion est encadrée par les responsables hiérarchiques, d'un côté, et le contrôle des risques, de l'autre, tant en terme d'investissement (y compris des Politiques sectorielles et des critères de durabilité) que de respect des ratios et suivi des positions. Le contrôle permanent et de conformité assure, par ailleurs, le respect des procédures internes et réglementaires.

II - Rémunération

Les éventuelles rémunérations variables, systématiquement plafonnées, ont un caractère discrétionnaire et ne sont versées pour l'exercice considéré qu'après la clôture de celui-ci à une date où il est possible d'avoir une appréciation objective des comptes et de l'activité, ce qui permet ainsi à la société de limiter les risques financiers liés à la volatilité naturelle de son activité.