

RAPPORT D'ÉVALUATION DE LA MISE EN OEUVRE DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION

Année 2021

Préambule

La Politique de Rémunération applicable au sein de la société LA FINANCIERE DESSELLIGNY (ci-après « la Société ») a été élaborée par la Direction Générale de la Société et approuvée par son Conseil d'Administration en date du 11 mars 2019.

La Direction Générale doit évaluer et réexaminer périodiquement l'efficacité de cette Politique et son application effective et prendre les mesures appropriées pour remédier à d'éventuelles défaillances.

Compte tenu des encours des fonds gérés et de son effectif, la Société n'est pas soumise à l'obligation de constituer un Comité de Rémunération tel que mentionné dans les Directives OPCVM et AIFM. En conséquence, et compte tenu de son organisation et des enjeux, le Conseil d'Administration n'a pas estimé nécessaire la création d'un tel Comité de Rémunération.

Il est précisé que le comité de rémunération tel que mentionné dans certains contrats de travail est un comité de direction spécifique à usage interne mis en place par la Société pour l'examen des rémunérations des collaborateurs non dirigeants. De ce fait, il n'a pas pour objectif de répondre aux exigences imposées aux comités de rémunération définies par les Directives OPCVM et AIFM.

A – Respect des principes généraux

La mise en oeuvre de la Politique de rémunération de la Société a respecté les principes généraux suivants :

- Adéquation à la Société : alignement sur la stratégie de la Société, ses objectifs, ses valeurs et ses intérêts à long terme, respect de la protection des clients et des investisseurs lors de la prestation de services ;
- Limitation des risques : la structure de la rémunération des Collaborateurs n'a pas exposé la Société, ainsi que les portefeuilles et OPC qu'elle gère, à des risques, en particulier les risques de marché, les risques de liquidité, les risques de crédit et les risques opérationnels ;
- Prévention des conflits d'intérêt : les Collaborateurs ont veillé à respecter les dispositions relatives à la prévention des conflits d'intérêts ;
- Indépendance des personnes en charge du contrôle : les rémunérations du RCCI et du Responsable de la fonction de gestion des risques sont directement supervisées par le Conseil d'Administration.

B – Périmètre des collaborateurs identifiés

Les « Collaborateurs identifiés », tels que la Politique de rémunération les définit, sont l'ensemble des collaborateurs de la Société.

C – Critères de détermination des rémunérations variables

La rémunération variable des Collaborateurs identifiés même si elle est discrétionnaire prend en compte des critères quantitatifs et qualitatifs appropriés qui permettent de faire converger les intérêts des clients et ceux de ces Collaborateurs.

Par « Critères quantitatifs », on entend principalement les données chiffrées ou financières utilisées pour déterminer la rémunération d'un Collaborateur :

- les commissions de gestion des clients sous Mandat de Gestion
- la quote-part des commissions de mouvement des clients sous Mandat de RTO.
- la quote-part des droits de garde encaissés par La Financière Desselligny des clients sous mandat,
- la quote-part des droits d'entrée et/ou sortie encaissés par La Financière Desselligny des FCP,
- la quote-part des commissions de gestion des FCP,

conformément aux dispositions contractuelles.

Par « Critères qualitatifs », on entend principalement les critères autres que les critères quantitatifs :

- Satisfaction des investisseurs (mesurée notamment par le niveau de réclamations) ;
- Respect de la Politique d'investissement de la Société ;
- Conformité aux procédures internes et à la réglementation ;
- Coopération avec les autres collaborateurs de la Société et avec les fonctions de contrôle ;
- Comportement déontologique.

D – Rémunérations variables établies au titre de 2021 et Modalités de paiement

Les rémunérations variables individuelles établies au titre de 2021 ont été inférieures au seuil de 200 000 €. De ce fait, elles sont versées intégralement en numéraire.

Il n'existe aucune rémunération reportée au 01/01/2022.

E – Evolution de la Politique de rémunération

Nous estimons qu'il n'est pas nécessaire, à ce jour, de procéder à des modifications de la Politique de rémunérations en vigueur au sein de notre Société.

7 juin 2021

Stanislas OUDART

Président Directeur général