



TAILOR CAPITAL

<b>Version</b> : Juin 2012 <b>Mise à jour</b> : Décembre 2018	<b>POLITIQUE DE REMUNERATION DES COLLABORATEURS DE LA SGP</b>	<b>Référence</b> : PG18
--	---	-------------------------

## Références réglementaires

- Directive 2014/91/UE dite Directive OPCVM V ;
- Article L533-22-2 du Code Monétaire et Financier ;
- Article 321-125 du Règlement Général de l'AMF.

### Plan

- (A) : Objectifs et périmètre d'application de la Politique de rémunération
- (B) : Composition de la rémunération
- (C) : Gouvernance
- (D) : Transparence vis-à-vis des investisseurs

## A. Objectifs et périmètre d'application de la Politique de rémunération

La présente Politique de rémunération (ci-après « la Politique ») a pour objet de définir les principes de rémunération en vigueur au sein de TAILOR CAPITAL.

La Politique de rémunération repose sur l'évaluation des compétences et des critères de performance annuels et pluriannuels, quantitatifs et qualitatifs. Elle intègre dans ses principes fondamentaux l'alignement des intérêts des investisseurs, des collaborateurs et de TAILOR CAPITAL et s'applique à l'ensemble du personnel identifié de TAILOR CAPITAL.

La Politique de rémunération englobe l'ensemble des composantes de la rémunération. Elle distingue la rémunération fixe, déterminée à partir de normes de marché et du contenu du poste, de la rémunération variable liée à l'évaluation de critères définis de performance individuelle et/ou collective.

Les principes généraux de la Politique de rémunération font l'objet d'une information annuelle aux membres du Conseil d'Administration et à l'ensemble du personnel.

La Politique de rémunération est un instrument clef dans la mise en œuvre de la stratégie de TAILOR CAPITAL. Elle vise à promouvoir une gestion saine et efficace du risque en n'encourageant pas une prise de risque incompatible avec l'intérêt des clients de la société de gestion.

### A.1 - Définitions

« **Organe de direction** » : désigne le Conseil d'Administration et les membres de la Direction Générale (Président et Directeur Général) de TAILOR CAPITAL.

« **Personnel identifié** » : désigne les membres du personnel de TAILOR CAPITAL, y compris la Direction Générale, les preneurs de risques et les personnes exerçant une *fonction de contrôle*, ainsi que tout collaborateur qui, au vu de sa rémunération globale, se situe dans la même *tranche de rémunération* que la Direction Générale et les preneurs de risques, dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de la Société de Gestion ou des OPCVM gérés.



## TAILOR CAPITAL

« **Fonction de contrôle** » : désigne les membres du personnel (autre que la Direction Générale) responsable de la gestion des risques, de la conformité, des audits internes et autres fonctions similaires au sein d'une Société de Gestion.

« **Tranche de rémunération** » : désigne la fourchette de rémunération globale de chaque membre du personnel relevant des catégories de la Direction Générale et des preneurs de risques – du membre le mieux payé au membre le moins bien payé de ces catégories.

« **Rémunération brute** » : ensemble des salaires fixes perçus ainsi que les rémunérations variables individuelles attribuées à chaque collaborateur.

### A.2 – Champ d'application de la Politique

Cette Politique s'applique à l'ensemble du personnel de TAILOR CAPITAL et peut prévoir des spécificités pour la catégorie de fonctions identifiées par la Directive OPCVM V qui constituent le « personnel identifié ».

Le périmètre de salariés soumis à cette réglementation spécifique a été défini afin de couvrir, outre les professionnels de marché, l'ensemble du personnel dont les activités ont potentiellement une incidence significative sur le profil de risque de TAILOR CAPITAL et des OPCVM gérés (incluant les personnes exerçant une fonction de contrôle).

En conséquence, TAILOR CAPITAL a dressé la liste suivante des fonctions entrant dans le champ d'application de la Directive OPCVM V en tant que « personnel identifié » :

- La Direction Générale
- Les gérants financiers
- Les Responsables des fonctions de Conformité, Contrôle interne et Risque

Conformément aux dispositions réglementaires de la Directive OPCVM V, TAILOR CAPITAL applique le principe de proportionnalité pour la mise en application pratique de la présente Politique de rémunération.

En effet, TAILOR CAPITAL est agréée principalement pour les activités de gestion d'OPCVM et de gestion sous mandat. L'encours global de ces activités est inférieur à 500 millions d'€. TAILOR CAPITAL n'est pas présente à l'étranger, ne possède pas de succursale ou filiale et n'est pas cotée en Bourse. L'effectif total de la société de gestion est inférieur à 10 personnes. Enfin, les OPCVM gérés suivent des stratégies d'investissement non complexe et ne font pas l'objet d'une cotation sur les marchés réglementés.

En conséquence, TAILOR CAPITAL n'applique pas les principes suivants pour la société et le « personnel identifié » :

- La création d'un comité de rémunération ;
- Le paiement en parts ou actions d'OPCVM d'au moins 50% de la rémunération variable ;
- Une politique de rétention ;
- L'étalement dans le temps d'au moins 40% de la rémunération variable ;

## **B. Composition de la rémunération**

Aux fins de la Politique, la rémunération applicable à l'ensemble du personnel de TAILOR CAPITAL se compose des éléments suivants :



## TAILOR CAPITAL

- Une part fixe qui rémunère la capacité du collaborateur à tenir son poste de façon satisfaisante ;
- Un dispositif collectif d'intéressement, fonction de la performance financière de la société de gestion ;
- Une part variable discrétionnaire fondée sur une évaluation qualitative des contributions individuelles.

TAILOR CAPITAL veille à maintenir un équilibre entre ces différentes composantes de la rémunération de manière à ce que la partie fixe représente une fraction suffisamment importante de la rémunération totale.

### B.1 – Principes applicables à la part fixe de la rémunération

La part fixe de la rémunération globale d'un collaborateur tient compte de son poste et de son périmètre de responsabilité.

Elle a également vocation à refléter :

- Le niveau d'expérience du collaborateur ;
- Le degré d'expertise du collaborateur ;
- L'engagement du collaborateur ;
- Les connaissances propres du collaborateur.

La part fixe de la rémunération globale d'un collaborateur est fixée au moment de son embauche. Elle est revue périodiquement dans le cadre du processus de réexamen décrit au point B4.

### B.2 – Principes applicables à la part comportant un intéressement

Le système de l'intéressement permet au collaborateur de participer au succès de la Société de Gestion et le fidélise dans une perspective de long terme.

L'intéressement est basé sur les résultats audités de la Société de Gestion. La répartition est faite entre les bénéficiaires pour 100% de son montant proportionnellement à la rémunération brute de chaque bénéficiaire sur l'exercice de référence. Pour les dirigeants bénéficiaires de ce dispositif, la rémunération prise en compte pour le calcul de la prime est plafonné à la rémunération brute du salarié le mieux payé dans l'entreprise.

### B.3 – Principes applicables à la part variable de la rémunération

Les rémunérations variables individuelles sont attribuées de manière discrétionnaire et tiennent compte des éléments suivants :

- L'atteinte des objectifs quantitatifs et/ou qualitatifs ;
- Le comportement managérial (le cas échéant) ;
- Le respect des règles établies par le RCCI et le Responsable des Risques ;
- La santé financière de la société de gestion.

Le montant de la rémunération variable individuelle, attribué à un collaborateur en N+1 au titre de l'année N, ne saurait dépasser 100 000 €.

Par ailleurs, la rémunération variable garantie doit rester exceptionnelle et ne peut s'appliquer que dans le cadre de l'embauche d'un nouveau collaborateur avec une limite à la première année.



## TAILOR CAPITAL

Les collaborateurs exerçant des fonctions de contrôle sont rémunérés en fonction de la réalisation des objectifs liés à leur poste, indépendamment des performances des autres services de la société de gestion qu'ils contrôlent.

Concernant Les membres de la Direction Générale de TAILOR CAPITAL, ils peuvent se voir attribuer une rémunération variable.

Etant entendu que les membres de la Direction Générale sont aussi actionnaires de la Société de Gestion et bien qu'ils soient les deux gérants des OPCVM de la Société de Gestion, la rémunération variable qui pourra leur être attribuée sera établie en fonction des résultats estimés de la Société de Gestion et non en fonction de résultats individuels directement liés à la performance des OPCVM gérés.

### B.4 – Modalités de réexamen de la rémunération fixe et variable

Les principes suivants sont applicables au réexamen de la rémunération fixe des collaborateurs :

- Révision annuelle de la rémunération au cours du 1<sup>er</sup> trimestre de l'année N+1 et tient compte notamment, de la performance du salarié durant l'année N, de ses réalisations individuelles ou encore de son niveau d'expertise et de compétence ;
- La part fixe et/ou variable de la rémunération de tout collaborateur de TAILOR CAPITAL peut faire l'objet d'une augmentation, principalement dans les cas suivants :
  - Le collaborateur voit le périmètre de son poste s'étendre ;
  - Les réalisations du collaborateur excèdent les attentes contractuelles du poste qu'il occupe.

Le réexamen de la rémunération d'un collaborateur est réalisé par la Direction Générale de TAILOR CAPITAL.

La rémunération de la Direction Générale de TAILOR CAPITAL est quant à elle soumise à l'approbation du Conseil d'Administration. Ce dernier fixe généralement au 4<sup>ème</sup> trimestre de l'exercice N les éléments de rémunération des membres de la Direction Générale pour l'exercice N+1.

## **C. Gouvernance**

### C.1 – Le Conseil d'Administration

Le Conseil d'Administration de TAILOR CAPITAL est responsable de l'approbation et du respect de la Politique de rémunération de la Société de Gestion. Il supervise sa mise en œuvre et réexamine au moins une fois par an les principes généraux de la Politique de rémunération. Les tâches mentionnées au présent paragraphe ne sont exécutées que par des membres du Conseil d'Administration qui n'exercent aucune fonction exécutive au sein de la Société de Gestion.

Le Conseil d'Administration fixe et supervise la rémunération des membres de la Direction Générale de la Société de Gestion.

### C.2 – La Direction Générale de TAILOR CAPITAL

La Direction Générale est responsable de la mise en œuvre de la Politique de rémunération et en définit les procédures qu'elle soumet pour approbation au Conseil d'Administration.



## TAILOR CAPITAL

Elle doit veiller à la communication au personnel identifié des principes qui gouvernent cette Politique ainsi que les critères utilisés pour déterminer leur rémunération et les modalités de leur évaluation.

Ce dispositif de gouvernance ne permet pas au personnel identifié de contribuer ou d'influencer sa propre rémunération.

### C.3 – Les fonctions de contrôle

Conformément aux dispositions de la Directive OPCVM V, le RCCI de TAILOR CAPITAL intervient dans l'élaboration et la modification de la Politique de rémunération.

Annuellement, il devra aussi analyser l'incidence de la structure de rémunération sur la conformité de la Société de Gestion aux dispositions légales et réglementaires et son adéquation avec l'objectif de maîtrise des risques.

Le contrôleur périodique effectuera un audit annuel indépendant de l'élaboration, de la mise en œuvre et des conséquences de la Politique de rémunération au sein de la Société de Gestion.

## **D.     Transparence vis-à-vis des investisseurs**

La Politique de rémunération de TAILOR CAPITAL est mise à la disposition des investisseurs sur le site internet de la Société de Gestion : [www.tailor-capital.com/informations-reglementaires](http://www.tailor-capital.com/informations-reglementaires).

La Politique peut aussi être obtenue par l'investisseur dans un délai de huit (8) jours ouvrés sur simple demande écrite auprès de la Société de Gestion : TAILOR CAPITAL – 37 rue des Mathurins -75008 PARIS.

La documentation réglementaire des OPCVM gérés (DICI et Prospectus) contient des informations relatives à la présente Politique.

Le rapport annuel de chaque OPCVM géré et le rapport de gestion de la Société de Gestion communiquent les informations suivantes aux investisseurs :

- Les principes de la Politique de rémunération ;
- L'effectif total de la Société de Gestion ;
- Leur rémunération totale ;
- Ventilée entre part fixe et part variable ;
- Ventilée entre chaque catégorie du Personnel Identifié.

*Document validé le 19 décembre 2018*

**Didier MARGETYAL**  
Directeur  
