

Politique de rémunération

Date de mise à jour : 25/07/2018

TAURUS GESTION PRIVEE a mis en place une politique de rémunération, conforme aux principes déontologiques définis par l'AFG, à l'arrêté du Ministère de l'Economie de l'Industrie et de l'Emploi du 3 novembre 2009, et aux dispositions communes à l'AFG, à l'AFIC et à l'ASPIM sur les politiques de rémunération au sein des sociétés de gestion, homologuées par l'AMF en qualité de règles professionnelles publiées le 23/11/2010 et applicables depuis le 1er janvier 2011.

Au sein de **TAURUS GESTION PRIVEE**, la politique de rémunération est déterminée par les dirigeants. A cet effet les dirigeants :

- Définissent la politique de rémunération, y compris variable ;
- Participent à la mise en œuvre de la politique de rémunération (évaluations, octroi de la part variable...);
- Participent à la revue de la politique de rémunération.

1. Collaborateurs concernés par la politique de rémunération

La politique mise en place et appliquée par les dirigeants s'applique à tous les collaborateurs de TAURUS GESTION PRIVEE : gérants, middle officer, etc.

2. Prise en compte des risques dans la définition de la politique

La politique mise en place permet d'encadrer les risques relatifs aux rémunérations des collaborateurs dont les activités sont susceptibles d'avoir une incidence sur l'exposition aux risques de la société.

La politique tient compte de la nature et le volume de ses activités, de sa taille et des risques auxquels elle est susceptible d'être exposée.

La politique est basée sur des principes permettant de prévenir les risques pour la société et ses clients. En effet, l'enveloppe consacrée à l'ensemble des rémunérations variables des collaborateurs est définie en fonction du résultat global) de la société.

3. Principes généraux de la politique

La politique de rémunération de la société prévoit la stricte séparation entre la rémunération fixe et la rémunération variable des collaborateurs.

Il est interdit aux personnes concernées de recourir à une stratégie individuelle de couverture ou d'assurance en matière de rémunération ou de responsabilité qui limiterait les objectifs poursuivis par la politique de rémunération.

Les bonus garantis sont interdits, sauf éventuellement à l'embauche du professionnel et dans ce cas, la garantie est strictement limitée à un an.

Il n'y a pas de dispositions spécifiques prises par la société en cas de rupture anticipée du contrat de travail des personnes concernées.

Il n'y a pas de dispositions spécifiques prises par la société concernant les collaborateurs entrés en cours de période.

Des dispositions particulières pourront être prises au cas par cas.

4. Composition de la rémunération variable

Taurus GESTION PRIVEE a demandé dans le cadre de la directive OPCVM 5 la mise en place du principe de proportionnalité.

La société a mis en place dans ce cadre une rémunération variable sous forme de primes.

La partie variable de la rémunération vient compléter, de manière équilibrée, la partie fixe de la rémunération en considération des performances du professionnel. Elle est versée par l'employeur aux collaborateurs au regard de critères quantitatifs et/ou qualitatifs. Elle tient compte de la réglementation applicable aux sociétés de gestion, des gains effectivement réalisés par la société de gestion et est liée à la performance globale de la société.

5. Critères d'attribution

Les critères appliqués pour la définition de la part variable de chaque collaborateur ne sont pas communs à l'ensemble des collaborateurs.

Les collaborateurs sont évalués annuellement.

La rémunération globale des collaborateurs concernés se compose d'une partie fixe et d'une partie variable.

- Concernant les gérants financiers, la rémunération brute annuelle variable ne pourra dépasser 50% du salaire annuel brut. Cette rémunération variable est basée sur trois types de critères : des critères discrétionnaires (implication dans le poste, absentéisme...) pour 20%, des critères pour 35% sur la réalisation d'objectifs de développements collectifs et un solde de 45% calculé sur des critères de performance annuelle des fonds et des mandats.
- Concernant le poste Middle/Back office, la rémunération annuelle variable ne pourra dépasser 20 % du salaire annuel brut. Cette rémunération est basée sur une partie qualitative (respect des délais, esprit d'équipe...) une partie quantitative sur la réalisation d'objectifs déterminée en début d'année et une majoration éventuelle déterminée en fonction de projets spécifiques.
- Concernant le poste de directeur général, en sus de la rémunération variable liée à la gestion des portefeuilles et dans la limite d'une rémunération brute annuelle variable limitée à 50% du salaire annuel brut, une rémunération discrétionnaire (qualité du management et développement général de la société) d'un montant de 20% du salaire annuel brut est mise en place.

- Concernant le poste de président, ce dernier n'est pas à ce jour salarié de la société de gestion. En conséquence, il ne bénéficie pas de rémunération fixe et/ou variable.

Le montant maximal des primes versées à chaque salarié ne pourra excéder quel que soit le montant du salaire brut annuel un montant de 75 000€. Les rémunérations brutes annuelles variables sont établies en tenant compte de la performance globale de la société de gestion et ne seront versées que si la situation financière de celle-ci le permet.

Concernant les modalités pratiques de versement de la rémunération variable du personnel identifié, la rémunération variable liée à l'activité de l'année n sera versée en une fois en numéraire avec le salaire du mois d'avril de l'année n+1.

Il n'y a pas de rémunération variable garantie si ce n'est au cours de la première année de l'arrivée d'un collaborateur.

Les critères discrétionnaires et les objectifs de développements utilisés pour le calcul de la rémunération variable sont revus annuellement.

6. Revue de la politique et contrôle de son application

La politique de rémunération est revue par la Direction, les principes généraux de la politique modifiée le cas échéant seront communiqués à l'ensemble des collaborateurs concernés.

Le RCCI veille à la correcte application de la présente politique lors de la détermination de l'enveloppe globale des rémunérations variables, ainsi que lors de la détermination de la part attribuée à chacun des collaborateurs.

Les éléments qui ont servi à l'établissement des rémunérations variables sont tenus à disposition du contrôle interne. La politique de rémunération est tenue à disposition de l'AMF.