

## Politique de rémunération

*Valide à partir du 28 septembre 2023*

### 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. Crédit Mutuel Alliance Fédérale a mis en place un comité des rémunérations unique, dont le périmètre s'étend à l'ensemble de ses filiales.

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 par le Règlement UE 2019/2088 (SFDR) ainsi que leurs textes de transposition.

### Encadrement de la politique de rémunération

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 Mutuel 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.



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. Ce mode encadré de fonctionnement ne permet qu'une prise de risque limitée des gérants.

### Personnel identifié

Dubly Transatlantique Gestion a identifié les preneurs de risque selon deux critères : rôle et responsabilité des acteurs et (ii) rémunérations.

Sont considérés comme personnel identifié :

- Le Directeur général,
- Les membres du comité exécutif,
- Les responsables de la gestion sous mandat et de la gestion collective,
- Le responsable des fonctions support
- Les collaborateurs affectés aux activités de gestion sous mandat et de gestion collective,
- Le RCCI,
- Le contrôleur des risques.

Sont exclus du périmètre de ce dispositif :

- La gestion conseillée (GCO),
- La réception, transmission d'ordres (RTO)
- Les fonctions support et marketing

### Nature des rémunérations et assiette des rémunérations variables

Les rémunérations sont basées sur deux critères : la performance du ou des fonds ou des actifs gérés par le collaborateur, ainsi que la contribution individuelle aux activités de l'entreprise. L'évaluation des performances individuelles prend en compte aussi bien des critères financiers (quantitatifs) que non financiers (qualitatifs). Les mesures qualitatives peuvent concerner la réalisation d'objectifs stratégiques, la satisfaction des investisseurs, l'observation de la politique de gestion des risques, la conformité avec les règlements internes et externes, les aptitudes de direction, la gestion, le travail en équipe, la créativité, la motivation et la coopération avec les autres unités opérationnelles et avec les fonctions de contrôle.

Les performances non financières négatives, en particulier un comportement contraire à l'éthique ou non conforme, doivent l'emporter sur les bonnes performances financières,



quelles qu'elles soient, réalisées par un membre du personnel et se traduire par une réduction de sa rémunération variable.

Le personnel engagé dans des fonctions de contrôle est rémunéré en fonction de la réalisation des objectifs liés à ses fonctions, indépendamment des performances des activités qu'il contrôle.

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.

### Intégration du risque de durabilité

Un risque pour la durabilité signifie un événement ou une condition environnementale, sociale ou de gouvernance qui, s'il se produit, pourrait avoir un réel ou potentiel impact négatif et important sur la valeur d'un investissement.

L'ensemble de la gestion de Dubly Transatlantique Gestion obéit à une même politique d'investissement, visant à intégrer l'évolution des pratiques en matière de finance durable et responsable. Elle repose sur une connaissance intime des valeurs investies, menée par le service d'analyse interne de la société de gestion qui étudie les émetteurs dans leur globalité. Cette politique s'inscrit dans la ligne des valeurs du Crédit Mutuel Alliance Fédérale.

En application de la réglementation sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers, l'évaluation des performances individuelles intègre le respect des risques en matière de durabilité tant dans le processus d'investissement que dans la surveillance de ces risques.

### Modalités de versement

Conformément aux dispositions d'encadrement des rémunérations au sein du Groupe Alliance Fédérale, les modalités de versement prévues dans le cadre de la directive CRDV s'appliquent à l'ensemble du personnel identifié comme preneur de risque dans le cadre d'une approche globale de sa politique de rémunération, de ses principes et des risques. Cette approche vise également à éviter toute possibilité de contournement conformément à l'article 200 de l'arrêté du 3 novembre 2014.

Ainsi, l'ensemble des preneurs de risques identifiés voient s'appliquer des modalités de versement spécifiques définies ci-après dès lors que la rémunération variable dépasse le seuil de 100 000 euros ou du tiers de la rémunération totale annuelle. Les personnes dirigeantes de la société de gestion, c'est-à-dire Directeur Général et membres du comité



exécutif voient également s'appliquer des modalités de versement spécifiques définies ci-après dès lors que la rémunération variable est supérieure à 50 000 euros ou représente plus du tiers de la rémunération totale.

Les modalités de versement sont les suivantes :

- La mise en place d'un paiement différé sur une période de cinq ans de 50% du montant global de la prime
- Le paiement de 50% du variable dans des instruments financiers autres que des espèces indexées sur un indicateur composite commun à Crédit Mutuel Alliance Fédérale.

#### Evaluation interne centrale et indépendante

La mise en œuvre de la politique de rémunération fait l'objet sur une base annuelle d'une évaluation interne centrale et indépendante qui vise à vérifier que les politiques et procédures relatives aux rémunérations sont respectées. Ce contrôle est réalisé par le RCCI via un point spécifique dans le plan de contrôle.

