

POLITIQUE DE REMUNERATION DES COLLABORATEURS DE SUNNY ASSET MANAGEMENT (« SUNNY AM »)

Date de mise à jour : 05/12/2024

Contexte réglementaire :

- RG AMF article 321-125 – Politique de rémunération dans le cadre de la gestion d’OPCVM ;
- Directive 2014/91/UE du 23 juillet 2014 (directive OPCVM V) ;
- Directive 2011/61/UE du 8 juin 2011 (Directive AIFM)
- Règlement européen (UE) 2019/2088 dit Sustainable Finance Disclosure (SFDR).

Principe général :

SUNNY AM se conforme aux grands principes, définis par la réglementation et tient compte de ses exigences organisationnelles et opérationnelles générales, ainsi que de la nature, la portée et la complexité de ses activités pour établir une politique de rémunération qui promeut une gestion saine et efficace du risque. Elle est également déterminée de manière à éviter les situations de conflits d’intérêts.

Ainsi, aucune rémunération variable n’est garantie aux collaborateurs concernés et est déterminée sur la base d’objectifs essentiellement qualitatifs.

Collaborateurs concernés :

Chez SUNNY AM, le « personnel identifié », preneur de risques est constitué des dirigeants et des gérants financiers, dont le Directeur général délégué, des fonctions de contrôle (Risk-Manager et RCCI), du Secrétaire Général et des Responsables des partenariats commerciaux.

Rémunération fixe :

La rémunération fixe du personnel identifié est définie suivant la grille de rémunération interne de SUNNY AM ainsi que des niveaux de rémunération pratiqués sur le marché pour des fonctions et des expériences similaires. La partie fixe de la rémunération doit être suffisamment importante pour rémunérer le professionnel au regard des obligations de son poste, du niveau de compétence requis, de la responsabilité exercée et de l’expérience acquise. La séparation entre la partie fixe et la partie variable de la rémunération est totale, il n’existe pas de vase communicant entre l’une et l’autre des composantes de la rémunération.

Par ailleurs, sont interdits les bonus garantis sauf, le cas échéant, à l’embauche du professionnel pour une durée strictement limitée à un an.

Assiette des rémunérations variables :

La partie variable de la rémunération vient compléter, de manière équilibrée, la partie fixe de la rémunération en considération, d’une part, des performances du professionnel. Elle est versée par l’employeur aux collaborateurs au regard de critères quantitatifs et/ou qualitatifs mesurés lors d’un entretien individuel d’évaluation. Elle tient compte, d’autre part, de la réglementation applicable à la société de gestion et enfin, des gains effectivement réalisés par celle-ci. Elle est liée à la performance globale de la société.

Sunny Asset Management

Prise en compte des critères de durabilité

SUNNY AM gère des produits faisant la promotion des caractéristiques environnementales ou sociales (art. 8 SFDR). Elle a ainsi choisi de prendre en compte dans sa politique d'investissement ces caractéristiques, sans toutefois les assortir d'objectifs et de contraintes.

Ainsi, la politique mise en place vise à : exclure, évaluer et améliorer selon les dispositions suivantes :

1. La politique d'exclusion constitue le 1er filtre mis en œuvre, que l'équipe de gestion se doit de respecter.
2. L'évaluation de critères vient ensuite à s'imposer pour mettre en œuvre une politique en amélioration de note ou un processus de sélection des Instruments Financiers sous-jacents proposant la prise en compte de critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance, selon la typologie de fonds gérés.
3. Enfin l'amélioration de la Note des portefeuilles consiste à leur faire bénéficier d'une qualité ESG évolutive, positivement. Certains critères spécifiques sont ciblés pour exclure les émetteurs qui ne les respectent pas.

Politique de rémunération variable mise en place par SUNNY AM :

Chaque fin d'exercice le comité des rémunérations, composé du Président de la Société de Gestion, et de la Direction Générale se réunit pour :

- Fixer le montant des rémunérations variables des collaborateurs concernés pour l'exercice écoulé.
- Le cas échéant, valider le versement des échéances portant sur les rémunérations variables décidées les années précédentes, pour les collaborateurs concernés.
- Déterminer la date de versement de toutes ces rémunérations.
- Valider la politique de rémunération de la société de gestion pour l'exercice à venir.

La Société de gestion tient à votre disposition tout complément d'information sur sa politique de rémunération.

Sunny Asset Management