

Politique de rémunération au titre de l'exercice 2024

Préambule

Le présent document constitue la politique de rémunération de la société de gestion Family Finance First S.A.S.

Champ d'application de la politique

Les dispositions de la présente politique s'appliquent à la société de gestion Family Finance First, elle est applicable à l'ensemble des Collaborateurs.

Cadre Réglementaire de la politique

La politique de rémunération est mise en place, conformément aux exigences réglementaires applicables à la Société de Gestion, à savoir :

- Dispositions communes sur les politiques de rémunération à l'AFG, l'AFIC et l'ASPIM (règles professionnelles approuvées par l'AMF le 23 novembre 2010)
- Directive 2009/65/CE (consolidée) OPCVM V notamment les articles 14 bis et 14 ter
- Règlement (UE) 2019/2088 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers (dit « SFDR »)
- Article L.533-22-2 du code monétaire et financier
- Article 321-125 du règlement général de l'AMF
- Guide OPCVM 5 pour les sociétés de gestion de portefeuille
- Orientations ESMA/2016/575 en matière de rémunération

Elle est également établie de façon à préserver les intérêts des clients et dans le respect des principes déontologiques. Ce document intègre les principes et obligations de la Directive OPCVM V. La politique décrite ci-après est mise en œuvre à compter du 1^{er} janvier 2017 et est mise à jour en tant que de besoin depuis lors.

Objectifs de la politique

Cette politique a pour objectif de décrire les pratiques en matière de rémunération mises en place au sein de la société de gestion Family Finance First (« **3F** » ou la « **société de gestion** »).

Elle a été définie par la Direction de Family Finance First, qui en contrôle la correcte application, et ce, de manière à s'aligner sur la stratégie économique, les valeurs et les objectifs à long terme de la société gestion et des OPC qu'elle gère et également sur ceux des investisseurs, dans une optique de maîtrise des risques. Elle est compatible avec une gestion saine et efficace des risques.

I. Principes de rémunération généraux

1. Collaborateurs concernés

Au sens de la Directive OPCVM V, les collaborateurs suivants sont intégrés au personnel concerné :

- ceux appartenant à une catégorie de personnel ayant une incidence significative sur le profil de risque de la société et sur les OPC gérés (preneurs de risque) ;
- ceux ayant une rémunération significative (seuil de rémunération variable >200K€).

Les « preneurs de risque » ou catégories de personnel susceptibles d'avoir un impact sur le profil de risque en raison de leurs fonctions sont :

- les Dirigeants responsables et responsables de la gestion
- les Gérants financiers
- les Responsables des fonctions supports
- le RCCI (fonction assurée par le Président de la société)

Par ailleurs, si un collaborateur reçoit une rémunération équivalente à celle de la catégorie « Dirigeants responsables et responsables de la gestion », alors il sera intégré à la population éligible, si toutefois il est démontré qu'il a un impact significatif sur le profil de risque de la société ou des OPC gérés.

2. Rémunération

A titre liminaire, il est rappelé que la présente politique couvre toutes les formes de rémunération, en ce compris la rémunération fixe et la rémunération variable, qu'elles soient versées sous forme de salaires, d'honoraires ou de toute autre forme d'avantages monétaires ou non monétaires, en conformité avec les orientations de l'ESMA.

- a)** La rémunération au sein de Family Finance First se répartit comme suit :
 - une rémunération fixe
 - une rémunération variable
- b)** Aucune rémunération variable garantie n'est mise en place au sein de la société de gestion, sauf en cas d'embauche d'un salarié et uniquement la première année.
- c)** Le personnel s'est engagé à ne pas utiliser des stratégies de couverture ou des assurances liées à la rémunération afin de contrecarrer l'incidence de l'alignement sur le risque inclus dans leur rémunération. De même, la rémunération variable n'est pas versée par le biais d'instruments ou de méthodes qui faciliteraient le contournement des exigences de la Directive OPCVM V.
- d)** Family Finance First interdit toute forme de couverture des variations de rémunération induites par les instruments de paiements. De ce fait, la société de gestion n'a pas mis en place de politique de pensions discrétionnaires pour ses salariés. Par ailleurs, le personnel de la société de gestion s'est engagé à ne pas utiliser des stratégies de couverture ou des assurances liées à la rémunération afin de contrecarrer l'incidence de l'alignement sur le risque inclus dans leur rémunération. De même, la rémunération variable n'est pas versée par le biais d'instruments ou de méthodes qui faciliteraient le contournement des exigences demandées par la directive. L'ensemble des principes généraux ci-dessus s'appliquent à l'ensemble des collaborateurs de la société de gestion.

II. Principes de rémunération appliqués au sein de Family Finance First

1. Collaborateurs concernés identifiés au sein de la Société de Gestion

La société de gestion Family Finance First dispose en 2024 de 6 collaborateurs (5,5 équivalent temps plein), dont :

- 2 Dirigeants responsables, également gérants, le Président assurant par ailleurs la fonction de Responsable de la Conformité et du Contrôle Interne (RCCI) en interne¹;
- 2 Gérants obligataires ;
- 2 Middle Officers ;

Les gérants des OPC sont mis à disposition de la société de gestion : leurs sociétés respectives reçoivent à ce titre des honoraires et payent directement les gérants responsables.

¹ Assisté dans ces fonctions par un cabinet externe en France et un Responsable du contrôle (RC) externe à Luxembourg

Après étude du personnel et de la directive OPCVM V, il ressort que le personnel concerné par les dispositions de la directive en matière de rémunération au sein de la société de gestion, dit « personnel identifié » est :

- les deux dirigeants responsables, en charge de la gestion, dont le Président - RCCI ;
- les gérants ;

Le Middle Office est exclu du champ du personnel identifié, ce dernier n'ayant pas d'impact significatif sur le profil de risque de la société de gestion ou des OPC qu'il gère.

2. Rémunérations versées par la société de gestion

a) Rémunération fixe

La rémunération fixe représente une part importante de la rémunération globale, rémunérant le collaborateur en fonction de son poste, de ses responsabilités, de son niveau de compétence requis et de son expérience.

b) Rémunération variable

A ce jour, la rémunération variable, au sein de 3F, est uniquement monétaire, aucun avantage non monétaire n'est versé au personnel de la société de gestion.

La rémunération variable est fonction à la fois :

- de la situation de la société de gestion (en fonction du résultat brut d'exploitation annuel de la société de gestion) ;
- de l'appréciation par la Direction de la contribution de chacun sur l'année, sur la base :
 - de critères objectifs, qualitatifs et quantitatifs ;
 - de la prise en compte du respect des limites de risque et de l'intérêt du client.

De plus, pour les gérants, les honoraires versés prennent également en compte :

- le montant des encours sous gestion ;
- une partie de la commission de surperformance, le cas échéant.

c) Intégration des risques en matière de durabilité

La société de gestion a intégré les exigences relatives aux risques en matière de durabilité (ESG) lors de l'établissement de la présente politique de rémunération, conformément aux dispositions du Règlement (UE) 2019/2088 (SFDR), notamment dans son article 5, et des directives OPCVM modifiées.

En application du principe de proportionnalité et compte tenu de la classification des produits gérés en tant que « Article 6 » (c'est-à-dire ne promouvant pas de caractéristiques ESG), la rémunération variable n'inclut pas de critères de performance spécifiques liés à la durabilité. La structure globale de la rémunération n'encourage ainsi pas une prise de risques excessive ou non maîtrisée en matière de durabilité. Le respect des politiques internes de gestion des risques² fait partie des critères d'évaluation qualitative de la contribution des collaborateurs concernés (Personnel Identifié).

d) Commission de surperformance

Les méthodes de calcul de la commission de surperformance sont décrites dans les prospectus des OPC, ainsi que le cas échéant dans les mandats de gestion. Une information spécifique est présente dans les DIC1 afférents.

Le cas échéant, la commission de surperformance prélevée est répartie à part égale entre la société de gestion Family Finance First et les sociétés apparentées ayant mis à disposition les gérants.

² en ce compris les risques de durabilité

Pour l'année 2024, le montant total des commissions de performance prélevé sur les OPC gérés par la société de gestion est de **0 euro**.

- 3F Generation : 0 euro
- 3F Euro Bonds : 0 euro

III. Principe de proportionnalité au sein de Family Finance First

1. Critères applicables

En vertu du principe de proportionnalité et conformément à la Directive OPCVM V, Family Finance First a mis en place une politique de rémunération variable allégée, sur la base de la taille de la société de gestion et des encours sous gestion, mais également en retenant les critères suivants :

Critères	Family Finance First
Nombre et catégorie des collaborateurs identifiés	Une seule catégorie de collaborateurs identifiés : - les Dirigeants Responsables et les Gérants
Nature, portée et complexité des activités développées - types de stratégies de gestion	- Pas de délégation de gestion - Pas de gestion complexe, utilisation d'instruments financiers simples, aucun instrument financier complexe Le fonds peut investir dans toutes les classes d'actifs traditionnelles.
Structure de la rémunération des membres du personnel	- Les rémunérations variables sur les 3 dernières années ont toujours été inférieures à 200 k€. - Le pourcentage de rémunération variable par rapport à la rémunération fixe est inférieur à 30%.

2. Application d'un régime de rémunération variable allégé

La société de gestion remplit les critères décrits ci-dessus. En conséquence, l'application du principe de proportionnalité se décline de la manière suivante au sein de 3F :

- pas de mise en place d'un comité de rémunération (cf. IV, infra)
- pas de conservation de la rémunération variable ni d'étalement dans le temps de cette même rémunération variable
- pas de versement d'une partie de la rémunération variable sous forme d'instrument
- pas de mécanisme de malus en cas de performance négative de gestion

IV. Comité de Rémunération (absence)

En application du principe de proportionnalité, Family Finance First a choisi de ne pas constituer un comité de rémunération. Conformément à l'exemple cité dans les orientations de l'ESMA en effet, la Société de gestion gère des portefeuilles d'OPCVM dont la valeur n'excède pas 1,25 milliard d'euros et n'a pas plus de 50 employés. Par ailleurs, Family Finance First n'est pas une société cotée et sa structure juridique est classique, sans complexité particulière (société anonyme simplifiée).

V. Mise à jour de la politique et publication

1. Mise à jour

L'organe de direction de la société de gestion assure la revue annuelle de la politique.

2. Publication

Un résumé de la politique de rémunération est publié :

- dans le DICI, avec un renvoi au site Internet de la société de gestion www.familyfinancefirst.com
- dans le prospectus des OPCVM qu'elle gère
- dans le rapport annuel des OPCVM, avec mention :
 - du montant total des rémunérations (fixes et variables)
 - du montant agrégé des rémunérations ventilé par catégories de salariés
 - et toute modification de la politique de rémunération
- sur le site Internet de la société de gestion www.familyfinancefirst.com