

POLITIQUE DE REMUNERATION DES COLLABORATEURS

Préambule

Afin qu'elle ne constitue pas une source de risques pour la Société de Gestion, la présente politique a pour objectif de promouvoir une gestion saine et efficace du risque en n'encourageant pas une prise de risque incompatible avec les profils de risques des fonds gérés.

La politique de rémunération d'ÆSOPE est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts des fonds gérés ou à ceux des souscripteurs, et comprend des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts.

Ainsi, la présente politique précise les modalités de détermination et de versement de l'enveloppe globale des rémunérations allouées par la Direction au titre d'un exercice donné, aux collaborateurs concernés, cette enveloppe globale comprenant la rémunération fixe et la rémunération variable. La politique de rémunération a été mise en place afin de :

- supporter activement la stratégie et les objectifs de la Société de Gestion ;
- supporter la compétitivité de la Société de Gestion sur le marché dans lequel elle opère ;
- assurer l'attractivité, le développement et la conservation d'employés motivés et qualifiés.

Les collaborateurs d'ÆSOPE doivent être informés, au préalable et de façon claire, des critères qualitatifs et quantitatifs qui seront utilisés pour déterminer le montant de leur rémunération ainsi que des étapes et du calendrier prévu pour l'évaluation de leurs performances. Les critères utilisés par la Société de Gestion pour l'évaluation des performances des personnes concernées sont accessibles et compréhensibles, au moyen de la présente politique. Une copie manuscrite de cette politique de rémunération est disponible gratuitement sur demande.

Les principes de la politique de rémunération sont révisés sur une base régulière, a minima annuelle, et adaptés en fonction de l'évolution réglementaire. La Direction générale veille également à son respect et à sa correcte application.

Identification des collaborateurs

ÆSOPE a réalisé une évaluation de son personnel et a ainsi déterminé quels sont les collaborateurs ciblés par la présente politique. Il a été décidé que les collaborateurs qui n'ont pas un impact significatif sur le profil de risque de la Société de Gestion ou des fonds gérés (activités de marketing et d'assistance de direction et comptable) ne sont pas visés par la présente politique.

Sont donc essentiellement concernés par la présente politique les Dirigeants, les gérants financiers (dont le contrôleur des risques) ainsi que les collaborateurs en charge du développement.

Rémunérations concernées

A titre préliminaire, il est rappelé qu'ÆSOPE veille à préserver une situation financière saine. Ainsi, la Société de Gestion s'assure que sa situation financière ne soit pas affectée de façon préjudiciable par la rémunération variable globale attribuée pour une année donnée et/ou par la rémunération variable payée ou acquise au cours de l'année.

Les dividendes ou les distributions similaires perçus par les actionnaires en tant que propriétaires de parts ou d'actions de la Société de Gestion ne sont pas visés par la présente politique dans la mesure où elles n'ont pas d'effet significatif aboutissant à un contournement de la réglementation relative à la réglementation applicable. De même, les rémunérations sous forme d'intéressement aux bénéfices de la société de gestion n'entrent pas dans le champ d'application de cette politique.

La politique s'applique donc aux rémunérations numériques suivantes :

- **La part fixe** des rémunérations des collaborateurs concernés,
- **La partie variable** de la rémunération des collaborateurs concernés.

La rémunération est individuelle et négociée lors du contrat de travail par la Direction Générale. Elle pourra être révisée en fonction de l'évolution du collaborateur et de la Société de Gestion, et ce dans les limites fixées par la politique globale de rémunération.

Principes fondateurs de la politique de rémunération

Conformément aux dispositions réglementaires de la Directive UCITS V, ÆSOPE a mis en œuvre des principes, en appliquant un principe de proportionnalité pour leur application pratique, qu'elle entend respecter au titre de sa présente politique de rémunération. Ces règles sont élaborées de telle sorte que le niveau des rémunérations variables totales attribuées soit en lien avec la richesse créée par la Société de Gestion sur le long terme, et que ces règles permettent également un alignement d'intérêts entre ÆSOPE et ses clients.

Ainsi, ÆSOPE s'appuie sur les principes suivants afin de prévenir les risques pour la Société de Gestion et les souscripteurs des fonds gérés :

- 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 secteurs d'exploitation qu'il contrôle;
- lorsque la rémunération varie en fonction des performances, son montant total est établi en combinant l'évaluation au regard des performances de la personne et de l'unité opérationnelle ou de l'OPC concernés et au regard de leurs risques avec celle des résultats d'ensemble d'ÆSOPE lors de l'évaluation des performances individuelles, en tenant compte de critères financiers et non financiers;

- l'évaluation des performances s'inscrit dans un cadre pluriannuel adapté à la période de détention recommandée aux souscripteurs du fonds géré. Ce principe permet de garantir que l'évaluation porte bien sur les performances à long terme du fonds et sur ses risques d'investissement et que le paiement de la rémunération basé sur les performances s'échelonne sur la même période;
- un équilibre approprié est établi entre les composantes fixe et variable (30% maximum de la rémunération totale) de la rémunération globale, la composante fixe représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale pour qu'une politique pleinement souple puisse être exercée en matière de composantes variables de la rémunération, notamment la possibilité de ne payer aucune composante variable;
- les paiements liés à la résiliation anticipée d'un contrat correspondent à des performances réalisées sur la durée et sont conçus de manière à ne pas récompenser l'échec;
- la mesure des performances, lorsqu'elle sert de base au calcul des composantes variables de la rémunération individuelle ou collective, comporte un mécanisme global d'ajustement qui intègre tous les types de risques pertinents actuels et futurs;
- la politique en matière de pensions est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts à long terme de la société de gestion et des fonds qu'elle gère ;
- le personnel est tenu de s'engager à ne pas utiliser des stratégies de couverture personnelle ou des assurances liées à la rémunération ou à la responsabilité pour contrecarrer l'incidence de l'alignement sur le risque incorporé dans ses conventions de rémunération.

Critères d'attribution de la rémunération variable

Les critères quantitatifs sont définis réglementairement comme les données chiffrées ou financières utilisées pour déterminer la rémunération d'une personne concernée. A titre d'exemple, il peut s'agir de la valeur des instruments qu'elle a vendus, le volume des ventes qu'elle a réalisées, des objectifs de vente ou d'apport de nouveaux clients,...

Les critères qualitatifs sont définis réglementairement comme étant les critères autres que les critères quantitatifs. Il peut aussi s'agir de données chiffrées ou financières utilisées pour évaluer la qualité des performances de la personne concernée et/ou la qualité du service offert à la clientèle comme, par exemple, le rendement des investissements des clients, un très faible nombre de réclamations sur une période longue,...

Identité des personnes responsables de l'attribution des rémunérations

A l'issue d'entretien individuel, la Direction d'AESOPE tient un comité ayant vocation à déterminer le montant de la part variable et des éventuels bonus versés aux collaborateurs. La Direction est responsable de la préparation des décisions en matière de rémunération, notamment celles qui ont des répercussions sur le risque et la gestion des risques de la Société de Gestion et des fonds gérés par AESOPE.