

RÉSUMÉ DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATIONS

1.1. Préambule

ÆSOPE GP, ci-après la « Société de Gestion », a mis en place une politique de rémunération pour sa gestion conformément aux règles de rémunération stipulées dans la directive OPCVM. La politique de rémunération mise en œuvre est basée sur des principes favorisant une gestion saine et efficace des risques et dans le respect de l'intérêt des clients. ÆSOPE GP s'engage à établir, mettre en œuvre et maintenir des politiques, procédures et pratiques de rémunération permettant de promouvoir une gestion saine et efficace des risques, ce qui constitue l'un des piliers de sa stratégie.

La politique de rémunération, ci-après désignée la « Politique » tient compte des exigences organisationnelles et opérationnelles générales de la Société de Gestion ainsi qu'à la nature, la portée et la complexité de ses activités.

Conformément à l'article 5 du règlement (UE) 2019/2088, ÆSOPE GP indique que sa politique de rémunération n'est pas liée à l'intégration des risques en matière de durabilité, ceux-ci n'étant pas pris en compte dans sa politique d'investissement.

1.2. Principes

La politique de rémunération de la société de gestion (i) a été élaborée sur la base d'une évaluation de son organisation interne et en se conformant à sa stratégie économique ainsi qu'à ses objectifs à long terme, dans le cadre d'une gestion saine et de maîtrise de son risque au vu de la nature, la portée et les complexité de ses activités, (ii) n'encourage pas une prise de risque excessive par les collaborateurs, incompatible avec les profils de risque ou les documents constitutifs des OPC, (iii) est basée sur une appréciation de la performance financière et non financière des collaborateurs sur la base de l'application de critères qualitatifs et quantitatifs mesurés ; (iv) interdit tout mode de rémunération susceptible de créer des risques excessifs pour la société de gestion, (v) intègre un mécanisme d'ajustement de la rémunération variable tenant compte des risques courants et futurs pertinents, (vi) prône et encourage une gestion saine et efficace du risque.

1.3. Gouvernance des rémunérations

La Politique est définie et adoptée par la Direction de la Société de Gestion.

Les fonctions de contrôle et de suivi des risques de la Société de Gestion sont également impliquées dans le processus de revue des rémunérations variables au sein de la société et plus spécifiquement du personnel dit « concerné » (ci-après désignées le « Personnel Concerné »).

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.

1.4. Principes relatifs à la détermination et au versement des rémunérations

Conformément aux dispositions réglementaires de la Directive UCITS V, ÆSOPE GP 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 GP et ses clients.

Ainsi, AËSOPE GP 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'AËSOPE 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 fixes et variables 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 ;
- 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.

À l'issue d'entretien individuel, la Direction d'AËSOPE GP tient un comité ayant vocation à déterminer le montant de la part variable versée aux collaborateurs, selon des critères quantitatifs et qualitatifs.

Les performances non financières négatives, en particulier un comportement contraire à l'éthique ou non conforme, doivent l'emporter sur les bonnes performances financières, et se traduire par une réduction de sa rémunération variable.

1.5. Revue et Modification de la Politique

La Direction d'AËSOPE GP réexamine et statue chaque année sur les différents éléments de la Politique.

1.6. Non-contournement de la Politique

La Société de Gestion ne versera pas de part variable de rémunération aux collaborateurs concernées par le biais d'instruments ou de méthodes qui facilitent le contournement des exigences réglementaires.

1.7. Mise à disposition de la politique

Les détails de la politique de rémunération de la société de gestion sont disponibles sur demande à l'adresse du siège social : 19 rue de Créqui – 69006 LYON. Un exemplaire papier peut être adressé gratuitement à toute personne qui en fait la demande.