

Politique de rémunération

Référence de la Politique	PCCI.07
Version	Décembre 2023
Rédaction	RCCI
Validation	Direction
Périmètre d'application	Dispositions générales : applicables à l'ensemble des collaborateurs. Dispositions spécifiques : applicables exclusivement à certains preneurs de risques.

Table des matières

I. PRINCIPES GENERAUX	2
1. EXISTENCE D'UN COMITE DE REMUNERATION	2
2. PRENEURS DE RISQUES	2
3. MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION	2
II. DISPOSITIONS APPLICABLES A L'ENSEMBLE DES COLLABORATEURS.....	3
1. COMPOSITION DE LA REMUNERATION FIXE	3
2. REGLES GENERALES EN MATIERE DE REMUNERATION VARIABLE	3
3. EVALUATION INDEPENDANTE ET CONTROLE DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION	4
4. INFORMATION ET TRANSPARENCE	5
III. DISPOSITIONS SPECIFIQUES APPLICABLES EXCLUSIVEMENT A CERTAINS PRENEURS DE RISQUES	6
1. PERIMETRE D'APPLICATION DES DISPOSITIONS SPECIFIQUES	6
2. DETAIL DES DISPOSITIONS SPECIFIQUES	7
<i>i. Gérants d'OPCVM et FIA</i>	<i>7</i>
<i>ii. Autres preneurs de risques.....</i>	<i>7</i>

Politique de rémunération

I. PRINCIPES GENERAUX

1. Existence d'un Comité de Rémunération

Un Comité de Rémunération a été mis en place au sein d'AURIS GESTION. Le Comité de Rémunération est systématiquement informé des décisions prises par la Direction en matière de rémunérations fixes et variables. La composition ainsi que les principales missions du Comité de Rémunération sont précisées en **Annexe 1**. Afin de garantir son indépendance, le Comité de Rémunération est organisé de façon à ce que ses membres qui sont également salariés de la Société de Gestion exercent, au sein de celle-ci, exclusivement des fonctions de contrôle.

2. Preneurs de Risques

Les Preneurs de Risques sont des personnes dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur l'exposition aux risques de la Société de Gestion ou dont la rémunération globale se situe dans la même tranche de rémunération que la Direction et les Preneurs de Risques par nature. Un registre permettant d'identifier les collaborateurs entrant dans ce périmètre est mis à jour et validé par la Direction en tant que de besoin.

3. Mise en œuvre de la Politique de Rémunération

AURIS GESTION prend en compte la notion de risque en intégrant notamment les principes suivants, lors de la mise en œuvre de sa Politique de Rémunération :

- Cohérence entre le comportement des collaborateurs et les objectifs à long terme d'AURIS GESTION (en dissuadant les personnes concernées de prendre des risques excessifs et inacceptables pour AURIS GESTION).
- Interdiction de tout mode de rémunération susceptible de créer des risques excessifs pour AURIS GESTION ou susceptible de placer la Société de Gestion dans une situation de conflit d'intérêts.
- Intégration, dans la mesure de performance utilisée pour le calcul de la composante variable de la rémunération, d'un mécanisme d'ajustement tenant compte des risques courants et futurs pertinents.
- Détermination du montant consacré à la rémunération variable en tenant compte de l'ensemble des risques auxquels la Société de Gestion est soumise.

Politique de rémunération

- Interdiction, pour les Preneurs de Risques, de recourir à des stratégies individuelles de couverture ou d'assurance en matière de rémunération ou de responsabilité qui limiteraient la portée des dispositions d'alignement sur les risques contenus dans leurs dispositifs de rémunération.

II. DISPOSITIONS APPLICABLES A L'ENSEMBLE DES COLLABORATEURS

1. Composition de la rémunération fixe

La partie fixe de la rémunération doit être suffisamment importante pour rémunérer chaque personne au regard des obligations de son poste, du niveau de compétence requis, de la responsabilité exercée et de l'expérience acquise.

La masse salariale fixe ne doit pas être de nature à remettre en cause la pérennité de la Société de Gestion.

Les bonus garantis sont interdits sauf, le cas échéant, à l'embauche de la personne concernée et dans ce cas, cette garantie est strictement limitée à un an.

L'attribution d'indemnités de départ est strictement encadrée. Ainsi, aucune indemnité de départ ne peut être prédéterminée dans un contrat liant la Société de Gestion à un collaborateur sans prévoir, a minima, une clause d'ajustement du montant prévu selon les performances réalisées par ledit collaborateur et la situation financière de la Société de Gestion. Les paiements de ce type doivent être corrélés avec les performances réalisées dans la durée et conçus de telle sorte qu'ils ne récompensent pas l'échec. Le montant et les modalités de calcul de chaque indemnité de départ doivent être validés par le Comité de Rémunération, sur proposition de la Direction.

Eu égard à la taille de la Société de Gestion et à son volume d'activité, toute rémunération fixe brute supérieure à 200 000 euros devra faire l'objet d'une justification préalable par la Direction auprès du Comité de Rémunération (i.e. avant la signature de tout contrat de travail ou de tout mandat social prévoyant une telle rémunération fixe ou avant la signature de tout avenant ayant pour conséquence d'augmenter la rémunération d'un collaborateur pour la porter à ce seuil ou au-delà).

2. Règles générales en matière de rémunération variable

La partie variable de la rémunération ne doit pas conduire les collaborateurs à une prise de risque inconsidérée et susceptible de porter préjudice aux intérêts de la Société de Gestion et/ou de ses clients.

Politique de rémunération

En vue de déterminer l'enveloppe globale de la rémunération variable, il est notamment tenu compte :

- du résultat global de la Société de Gestion ;
- des besoins de la Société de Gestion en matière de fonds propres pour faire face à ses obligations réglementaires, d'une part, et au financement de ses projets, d'autre part ;
- des attentes des actionnaires de la Société de Gestion en matière de rémunération de leur investissement.

La partie variable de la rémunération vient compléter, de manière équilibrée, la partie fixe de la rémunération en tenant compte :

- Des performances personnelles du collaborateur, au regard de critères quantitatifs et qualitatifs conformes, dans la durée, aux intérêts de la Société de Gestion et de ses clients ou porteurs de parts/actionnaires, l'appréciation de ces critères étant du ressort de la Direction.
- De la réglementation applicable à la Société de Gestion et aux OPC dont elle assure la gestion avec, notamment :
 - un principe d'équilibre prudent entre l'attribution de rémunérations variables et le maintien d'une situation financière saine de la Société de Gestion,
 - une interdiction de tout versement de rémunération variable par le biais d'instruments ou de méthodes qui facilitent le contournement des exigences réglementaires auxquelles la Société de Gestion est soumise.
- De la performance globale de la Société de Gestion et de l'ensemble des fonds qu'elle gère.

3. Evaluation indépendante et contrôle de la politique de rémunération

La politique de rémunération fait l'objet d'une revue périodique par la Direction et d'une évaluation indépendante par le Comité de Rémunération, au moins annuellement et à l'occasion de tout changement dans l'organisation ou le périmètre d'activité de la Société de Gestion (à cet effet, le Président est tenu d'archiver et de mettre à la disposition du Comité de Rémunération l'ensemble des documents relatifs aux rémunérations fixes et variables). Cette évaluation indépendante annuelle fait l'objet d'un procès-verbal reprenant l'ensemble des éléments appréciés par le Comité de Rémunération.

Politique de rémunération

4. Information et transparence

▪ Information de l'AMF

La Société de Gestion tient à la disposition de l'AMF le processus mis en œuvre, chaque année, afin de déterminer et de contrôler la rémunération variable du personnel.

▪ Information des investisseurs

La Société de Gestion s'engage à respecter toutes les mesures de transparence introduites par les directives n°2014/91/UE (dite « **OPCVM V** ») et n°2011/61/UE (dite « **AIFM** ») en matière d'information des porteurs de parts/actionnaires des OPC gérés.

En ce qui concerne les OPCVM, il s'agit essentiellement des obligations suivantes :

- l'obligation de faire figurer, dans le DICI, une déclaration indiquant que les détails de la Politique de Rémunération sont disponibles sur le site Internet de la Société de Gestion, ainsi qu'en version papier sur demande de l'investisseur ;
- l'obligation de mentionner, dans le prospectus de l'OPCVM, les détails de la politique de rémunération (et notamment les modalités de calcul des rémunérations, les personnes en charge de l'attribution des rémunérations, la composition du Comité de Rémunération, etc.) ou bien un résumé de la politique de rémunération et une déclaration indiquant que ces détails sont disponibles sur un site Internet, ainsi qu'une référence à ce site internet et l'indication selon laquelle un exemplaire en version papier est mis à disposition gratuitement sur demande ;
- l'obligation de mentionner, dans le rapport annuel de l'OPCVM, le montant total des rémunérations (fixes et variables), le montant agrégé des rémunérations ventilé par catégories de salariés ainsi que toute modification de la Politique de Rémunération.

En ce qui concerne les FIA, il s'agit essentiellement de l'obligation de faire figurer, dans leurs rapports annuels, les informations suivantes :

- le montant total des rémunérations de l'exercice, ventilées en rémunérations fixes et rémunérations variables, versées par la Société de Gestion à son personnel, et le nombre de bénéficiaires, et, le cas échéant, l'intéressement aux plus-values (carried interests) versé par le FIA ;

Politique de rémunération

- le montant agrégé des rémunérations, ventilées entre les cadres supérieurs et les membres du personnel de la Société de Gestion dont les activités ont une incidence significative sur le profil de risque du FIA.
- Information des délégués du personnel

La Société de Gestion s'engage à tenir à la disposition des délégués du personnel les informations suivantes :

- Le processus décisionnel mis en œuvre pour définir la Politique de Rémunération de la Société de Gestion ;
- Les principales caractéristiques de la Politique de Rémunération : critères utilisés pour mesurer les performances et ajuster la rémunération au risque, lien entre rémunération et performance.

III. DISPOSITIONS SPECIFIQUES APPLICABLES EXCLUSIVEMENT A CERTAINS PRENEURS DE RISQUES

1. Périmètre d'application des dispositions spécifiques

Au titre d'un exercice donné, les dispositions spécifiques de la Politique de Rémunération (les « **Dispositions Spécifiques** ») s'appliquent à tous les Preneurs de Risques, à l'exception de ceux dont la rémunération variable, au titre d'un exercice donné, répond à au moins un des critères ci-dessous :

- Critère n°1 : la rémunération individuelle variable brute au titre de l'exercice concerné est inférieure ou égale à 200 000 euros,
- Critère n°2 : la rémunération individuelle variable brute au titre de l'exercice concerné est inférieure à 30% de la partie fixe de la rémunération individuelle brute.

En d'autres termes :

- Si, au titre d'un exercice donné, la rémunération variable d'un Preneur de Risques répond à au moins un des critères mentionnés ci-dessus, les Dispositions Spécifiques ne s'appliqueront pas à ce Preneur de Risques.

Politique de rémunération

- En revanche, si au titre d'un exercice donné, la rémunération variable d'un Preneur de Risques ne répond à aucun des critères mentionnés ci-dessus, les Dispositions Spécifiques qui s'appliqueront à ce Preneur de Risques seront celles qui sont détaillées ci-après.

2. Détail des Dispositions Spécifiques

- **Disposition Spécifique n°1** / Versement en numéraire - Versement en instruments financiers

50% de la composante variable de la rémunération consisteront en des parts ou actions de l'OPC ou du panier d'OPC servant de référence à chaque Preneur de Risques

i. Gérants d'OPCVM et FIA

Pour les gérants d'OPCVM et FIA, les paniers d'OPC de référence sont définis par un calcul basée sur une moyenne pondérée par les encours sous gestion en parts ou actions des fonds gérés ou co-gérés¹ par le gérant.

¹Pour l'application de la présente mesure, seuls seront retenus les fonds gérés par AURIS GESTION répondant simultanément aux critères suivants : (i) ils sont ouverts à la commercialisation et (ii) il ne s'agit pas de fonds dédiés à des institutionnels.

ii. Autres preneurs de risques

Pour les autres Preneurs de Risques, les paniers d'OPC de référence sont définis par un calcul basée sur une moyenne pondérée par les encours sous gestion en parts ou actions de fonds gérés par AURIS GESTION dont le niveau de SRI est inférieur ou égal à 2 au 31/12/N

Politique de rémunération

▪ Disposition Spécifique n°2 / Proportion de rémunération variable reportée

La rémunération variable brute est soumise, dès le premier euro, à un mécanisme respectant les principes de Période d'Accumulation, de Période de Report et de Point d'Acquisition, tels que définis ci-après.

- Période d'Accumulation : période durant laquelle les performances du Preneur de Risques sont évaluées et mesurées en vue de déterminer sa rémunération variable. Cette période correspond à l'exercice comptable de la Société de Gestion.
- Période de Report : période de 3 ans durant laquelle 40% de la rémunération variable brute du Preneur de Risques sont retenus à l'issue de la Période d'Accumulation. La quote-part de la rémunération variable brute reportée ne portera pas intérêt.
- Point d'Acquisition : un montant de rémunération est acquis quand le membre du personnel reçoit le paiement et devient le détenteur légal de la rémunération. Une fois la rémunération acquise, aucun ajustement a posteriori explicite ne peut intervenir, à l'exception des clauses de restitution. L'acquisition d'une rémunération variable ayant fait l'objet d'un report est expressément assortie d'une condition de présence au sein d'AURIS GESTION.

▪ Disposition Spécifique n°3 / Durée de report

Il est rappelé que la durée de report est fixée à 3 ans. Ainsi, 40% de la rémunération variable brute est soumise à une Période de Report de 3 ans dans les conditions suivantes : 1/3 de la rémunération variable reportée pourra être acquis chaque année durant la Période de Report sous réserve de l'absence de Malus pouvant prévenir l'acquisition par le Preneur de Risques concerné de tout ou partie de rémunération variable différée.

Il est également rappelé (i) que l'acquisition d'une rémunération variable ayant fait l'objet d'un report est expressément assortie d'une condition de présence au sein d'AURIS GESTION et (ii) que la partie de la rémunération variable brute reportée ne portera pas intérêt.

Politique de rémunération

▪ Disposition Spécifique n°4 / Politique de rétention

Lorsqu'un paiement de rémunération variable est effectué sous la forme d'OPC, il est systématiquement assorti d'une période de rétention de 12 mois.

▪ Disposition Spécifique n°5 / Modalité d'ajustement au risque a posteriori - Malus

Conformément aux dispositions réglementaires, la Société de Gestion peut être amenée à appliquer un mécanisme de « Malus » sur la part de rémunération variable faisant l'objet d'un règlement différé.

Le Malus est un dispositif qui permet à la Société de Gestion de prévenir l'acquisition de tout ou partie de la rémunération variable différée en fonction des résultats, des risques ou des performances :

- de la Société de Gestion dans son ensemble,
- de l'OPC et, dans la mesure du possible, du Preneur de Risques concerné,
- de l'unité opérationnelle ou commerciale à laquelle ce Preneur de Risques est rattaché.

Le Malus est une forme d'ajustement des risques ex post ; il correspond à une rémunération variable annoncée, mais non encore acquise et in fine non versée.

La Société de Gestion applique ce « Malus » uniquement s'il est justifié par l'un des critères objectifs suivants :

- la preuve du comportement frauduleux ou d'une erreur grave du Preneur de Risques (exemples : violation du code de déontologie, non-respect d'autres règles internes...);
- le fait qu'un OPC, un gérant, une unité opérationnelle ou commerciale subissent une baisse significative de leurs performances financières ;
- le fait qu'un OPC, un gérant, une unité opérationnelle ou commerciale fassent l'objet d'une insuffisance grave de gestion du risque ;
- une évolution importante de la situation financière globale de la Société de Gestion.

Politique de rémunération

Annexe 1 : composition et principales missions du Comité de Rémunération

Référence de la Politique	PCCI.07
Version	Décembre 2023
Rédaction	RCCI
Validation	Direction
Périmètre d'application	Dispositions générales : applicables à l'ensemble des collaborateurs. Dispositions spécifiques : applicables exclusivement à certains preneurs de risques.

I. COMPOSITION DU COMITE DE REMUNERATION

A la date de rédaction du présent document, le Comité de Rémunération est composé des personnes listées ci-dessous :

1	Patrick ARMAND	Membre du Comité de Surveillance d'A&B Capital ¹
2	Eric PINON	Membre du Comité de Surveillance d'A&B Capital ¹
3	Bintou NIANGHANE	Responsable de la Conformité et du Contrôle Interne d'AURIS GESTION
¹ Holding de contrôle d'AURIS GESTION		

II. PRINCIPALES MISSIONS DU COMITE DE REMUNERATION

1. Le Comité de Rémunération est tenu d'émettre des recommandations à propos de la rémunération des mandataires sociaux et des membres du personnel identifiés comme étant des Preneurs de Risques.
2. Le Comité de Rémunération assiste la Direction dans le cadre de l'élaboration de la politique globale de rémunération de la Société de Gestion.

Politique de rémunération

Annexe 1 : composition et principales missions du Comité de Rémunération

3. Le Comité de Rémunération procède à une évaluation indépendante de la Politique de Rémunération et de sa conformité aux différentes dispositions législatives et réglementaires auxquelles AURIS GESTION est soumise.

Cette évaluation indépendante est réalisée au moins une fois par an et à l'occasion de tout changement dans l'organisation ou le périmètre d'activité de la Société de Gestion.

Les principaux éléments dont le Comité de Rémunération tient compte dans le cadre de son évaluation indépendante sont les suivants :

- principes généraux de la politique (règles d'attribution, compatibilité entre les rémunérations des collaborateurs et les intérêts de la Société de Gestion et de ses clients et porteurs de parts/actionnaires, conformité à la réglementation...);
- rémunérations, indemnités et avantages de toute nature accordés aux mandataires sociaux de la Société de Gestion ;
- politique de rémunération des gérants des OPC et des gérants privés ;
- politique de rémunération des salariés dont les activités sont susceptibles d'avoir une incidence significative sur l'exposition aux risques de la Société de Gestion ;
- mécanismes de participation ou d'intéressement des dirigeants et/ou des salariés au capital ;
- résultat global de la Société de Gestion ;
- besoins de la Société de Gestion en matière de fonds propres afin de lui permettre de faire face à ses obligations réglementaires, d'une part, et au financement de ses projets, d'autre part ;
- attentes des actionnaires de la Société de Gestion en matière de rémunération de leur investissement ;
- politique de départ des dirigeants et plan de retraite.

Politique de rémunération

Annexe 1 : composition et principales missions du Comité de Rémunération

4. La Direction met à la disposition du Comité de Rémunération toutes les informations nécessaires à la bonne réalisation de sa mission. Cela inclut notamment une obligation de communication systématique de l'ensemble des décisions prises par la Direction en matière de rémunérations (fixes et variables). **Dans la mesure du possible, ces données feront l'objet d'une anonymisation (ou d'une pseudonymisation) préalable par la RCCI/DPO.**
5. En cas d'attribution d'indemnités de départ, leurs montants et modalités de calcul doivent être validés par le Comité de Rémunération, sur proposition de la Direction.
6. Toute rémunération fixe brute annuelle supérieure à 200 000 euros doit faire l'objet d'une justification préalable par la Direction auprès du Comité de Rémunération. Cette justification doit être donnée au Comité de Rémunération avant la signature de tout contrat de travail ou de tout mandat social prévoyant une telle rémunération fixe ou avant la signature de tout avenant ayant pour conséquence d'augmenter la rémunération d'un collaborateur pour la porter à ce seuil ou au-delà.
7. Le Comité de Rémunération s'appuie, en tant que de besoin, sur les services d'experts extérieurs.
