

POLITIQUE DE REMUNERATION

Rédacteur(s) : Erasmus Gestion

Dernière mise à jour :

- Auteur(s) : Carlo Virzi
- Date de création : 13/11/2014
- Date de mise à jour/revue : 23/05/2018; 2/5/2019; 5/3/2020; 24/3/2021; 28/9/2021; 09/03/2022
- Date de validation : 23/05/2018; 2/5/2019; 6/3/202 ; 24/3/2021; 29/9/2021; 09/03/2022

Conformément aux dispositions de la directive 2014/91/UE du Parlement européen et du Conseil du 23 juillet 2014 concernant les gestionnaires de fonds en valeurs mobilières (ci-après désignée la « directive UCITS V »), ERASMUS GESTION s'engage à établir, mettre en œuvre et maintenir des politiques, procédures et pratiques de rémunération compatibles avec une gestion saine et efficace des risques encourus par la Société.

Depuis la création d'ERASMUS GESTION, la politique de rémunération (ci-après désignée « la Politique ») est définie par la Direction Générale conformément à la stratégie économique, aux objectifs et aux valeurs de la Société. Elle promeut une gestion saine et efficace du risque et n'encourage pas une prise de risque qui serait incompatible avec les profils de risque, le règlement et les documents constitutifs des OPCVM ou FIA que la Société de Gestion gère.

Elle est notamment déterminée de manière à éviter les situations de conflits d'intérêts, et pour prévenir les prises de risques inconsidérées et/ou incompatibles avec l'intérêt des clients de la Société.

Plus particulièrement, la politique de rémunération vise à assurer une cohérence entre les comportements des professionnels qu'elle emploie et les objectifs à long terme de la société et notamment, à les dissuader de prendre des risques jugés excessifs et inacceptables par l'entreprise. Cette politique vise également à interdire tout mode de rémunération susceptible de créer des risques excessifs pour la société de gestion. ERASMUS GESTION a intégré, dans sa politique de rémunération, les guidelines émises par l'ESMA dans son document « *Guidelines on sound remuneration policies under the UCITS Directive and AIFMD 2016/411* » du 31 mars 2016.



Le dispositif s'applique à tous les collaborateurs de la Société de Gestion ; sachant que la société a identifié les fonctions suivantes en tant que « Personnel identifié » au sens de la Directive, à savoir :

- ses dirigeants,
- ses gérants,
- ses commerciaux,
- son RCCI,
- son Secrétaire Général.

ERASMUS GESTION a obtenu la validation de son dispositif par l'AMF en février 2017

1. Application du Principe de Proportionnalité

Les critères énoncés dans la directive UCITS V permettant d'invoquer le principe de proportionnalité sont la taille de la Société, la taille des OPCVM et mandats qu'elle gère, son organisation interne ainsi que la nature, la portée et la complexité de ses activités.

La société de gestion ERASMUS GESTION vérifie ses critères puisque :

- le nombre de salariés au sein de la Société est bien inférieur au seuil des 50 salariés,
- la Société n'est pas présente à l'étranger ; elle ne possède ni succursales, ni filiales,
- les OPCVM gérés par ERASMUS ne présentent pas un degré de complexité élevé. Par ailleurs, Erasmus Gestion ne fait pas appel à des sous-jacents complexes ou à des effets de levier difficilement compréhensibles,
- la Société gère un encours en dessous du seuil de 1.25 milliards d'euros.

Le profil de la Société de Gestion ERASMUS GESTION justifie donc qu'il soit fait application du principe de proportionnalité pour mettre en œuvre sa politique de Rémunération. Conformément à la réglementation, ERASMUS GESTION invoque le principe de proportionnalité. Le dispositif décrit ci-dessous a donc été élaboré sur la base de l'application de ce principe.

2. Gouvernance en matière de rémunération

Conformément à la réglementation et par application du principe de proportionnalité, ERASMUS GESTION n'a pas opté pour la constitution d'un Comité de rémunération ad-hoc.

La politique de rémunération, et sa mise en œuvre, sont revues chaque année par la Direction Générale d'ERASMUS GESTION. Dans ce cadre elle s'assure notamment que les dispositifs de contrôle interne permettent de vérifier que les principes de la Politique sont conformes à la réglementation et aux normes professionnelles.

Le personnel de la Société est composé de salariés relevant de la catégorie du personnel dit « identifié » (ci-après désignée le « Personnel Identifié ») ainsi que de salariés dont les fonctions et niveau de rémunération ne justifient pas qu'ils soient qualifiés comme tel.

Comme énoncé précédemment, le Personnel identifié comprend, parmi les collaborateurs de la Société de Gestion, les membres de la Direction Générale de la Société, les « preneurs de risques », les personnes exerçant une fonction de contrôle, ainsi que tout collaborateur qui, au vu de sa rémunération globale se situe dans la même tranche de rémunération que la Direction Générale de la Société et les «preneurs de risques », et dont les activités professionnelles ont une incidence substantielle sur le profil de risque de la Société de Gestion ou les profils de risque des OPCVM qu'elle gère.

3. Principes relatifs à la détermination et au versement des rémunérations de l'ensemble du Personnel

La rémunération du personnel se compose au minimum d'une part fixe qui rémunère la compétence, le niveau d'expérience et le niveau de responsabilité de chacun.

La rémunération fixe d'un collaborateur peut être complétée d'une part variable qui vise à reconnaître sa performance individuelle, ses contributions et son comportement, la performance de l'unité opérationnelle à laquelle il appartient et les résultats de la Société de Gestion dans son ensemble. En toute hypothèse, la part fixe de la rémunération représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale pour qu'une politique pleinement souple puisse être exercée en matière de part variable de rémunération, avec notamment la possibilité de ne payer aucune part variable. La base de la rémunération de l'ensemble des salariés de la Société est la rémunération fixe.

L'enveloppe globale des rémunérations variables est déterminée à partir du dépassement d'un objectif de résultat opérationnel pour l'année « n » validé par la Direction Générale.

Dans le cadre de cette enveloppe, la rémunération variable d'un collaborateur est calculée sur la base d'un équilibre entre l'application de critères qualitatifs et quantitatifs propres à chaque fonction; elle est versée sous forme de bonus discrétionnaire.

Ce dispositif est conçu de telle sorte qu'il ne constitue pas une entrave au renforcement des Fonds Propres de la Société de gestion et que les rémunérations variables puissent être baissées de façon significative, d'une année sur l'autre, notamment en cas d'exercice déficitaire avec la possibilité de ne payer aucune part variable.

L'octroi de bonus garanti à un nouveau salarié de la Société est exceptionnel et ne peut concerner que la première année d'entrée en fonction dudit salarié.

4. Principes relatifs à la détermination et au versement des rémunérations du Personnel identifié

L'ensemble des collaborateurs de la Société de Gestion s'inscrivent dans le processus de rémunération décrit au paragraphe ci-dessus.

Toutefois, conformément à la réglementation, et afin de maintenir un équilibre prudent entre situation



financière saine, attractivité de la société et attribution, versement ou acquisition d'une rémunération variable pour le Personnel Identifié, la Société de gestion a mis en place un dispositif propre à la part variable de rémunération des membres du personnel identifié.

Conformément à la réglementation en vigueur, la rémunération variable des équipes de gestion et d'analyse prend en compte les risques en matière de durabilité, tout comme les enjeux extra-financiers des investissements réalisés. Chaque collaborateur de ces équipes contribue à la Stratégie d'Investissement Responsable pour les fonds concernés et plus généralement à la promotion des objectifs durables pour l'ensemble des investissements, selon les spécificités de ses fonctions.

Dans le cadre de l'application du principe de proportionnalité, pour les membres du Personnel Identifié, les rémunérations variables seront inférieures à deux cents mille euro (200k€); elles seront payées en numéraire sans être différées.

5. Non-contournement de la Politique

Chaque collaborateur est tenu de s'engager à ne pas utiliser des stratégies de couverture ou des assurances liées à la rémunérations variables différées ou à la responsabilité afin de contrecarrer l'incidence de l'alignement avec les porteurs et la Société de Gestion sur le risque incorporé dans ses conventions de rémunération.

La Société de Gestion ne versera pas de part variable de rémunération aux collaborateurs concernés par le biais d'instruments ou de méthodes qui facilitent le contournement des exigences de la directive UCITS V.

6. Dispositif de contrôle

Tout au long de l'année, le RCCI procède, conformément au Plan de Contrôle Interne, à l'évaluation individuelle des comportements à risque du Personnel Identifié. Il communique à la Direction Générale, en amont de la campagne de rémunération, les comportements à risque.

Le RCCI vérifie, une fois par an,

- l'incidence de la structure de rémunération sur le profil de risque et sur la Conformité de la Société par rapport aux dispositions légales et réglementaires,
- l'application de la politique de rémunération ci-dessus,
- la conformité de la politique de rémunérations à la directive UCITS V.