

POLITIQUE DE REMUNERATION AU SEIN D'ITAVERA ASSET MANAGEMENT

Màj : février 2025

1-Préambule :

ITAVERA ASSET MANAGEMENT a établi la présente Politique de Rémunération, approuvée par son RCCI et applicable à l'ensemble des collaborateurs de la Société. Elle a pour objectifs de promouvoir l'alignement des intérêts entre les investisseurs, la Société et les membres de son personnel, ainsi qu'une gestion saine et efficace des risques des portefeuilles gérés ou conseillés et de la Société, en tenant compte de la nature, la portée et la complexité des activités exercées.

2-Références réglementaires

La politique de rémunération en vigueur au sein de la Société de Gestion respecte les dispositions réglementaires définies par les textes suivants :

- Directive européenne AIFM ;
- Ordonnance n°2013-676 du 25 juillet 2013 transposant en droit français la Directive AIFM
- Décret n°2013-687 du 25 juillet 2013 pris pour l'application de l'ordonnance n°2013-676 ;
- Arrêté du 8 août 2013 portant homologation de modifications du livre III du Règlement général de l'AMF, tel que modifié ;
- Article 5 du règlement SFDR (UE) 2019/2088 du 27 novembre 2019 ;
- Règlement général de l'AMF : article 319-10 ;
- Orientations de l'ESMA relatives aux politiques de rémunérations applicables aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs ;
- Guide de rémunération de l'AMF visant à accompagner les sociétés de gestion de portefeuille dans la lecture de la position de l'AMF n°2013-11 ;
- Position AMF n°2013-11 relative aux politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs ;
- Position 2013-24 ;
- Guide sur la rémunération AIFM ;
- Directive 2009/65/CE (Directive OPCVM)
- Directive 2014/91/UE (OPCVM 5) modifiant la Directive 2009/65/CE
- Article L.533-22-2 du Code Monétaire et Financier
- Articles 321-32 et 321-125 du Règlement Général de l'AMF
- Guide AMF « OPCVM 5 » pour les sociétés de gestion de portefeuille
- Orientations de l'ESMA en matière de rémunération (2016/575)
- Position AMF 2016-14 : Bonnes politiques de rémunération au titre de la directive sur les organismes de placement collectif en valeurs mobilières

3-Règles d'organisation que doit respecter ITAVERA AM en la matière :

Périmètre et collaborateurs concernés.

Ces dispositions s'appliquent à la rémunération versée par l'employeur à l'exclusion des parts ou actions de « carried interest ».

Les collaborateurs concernés par cette politique sont les salariés chargés :

- de la gestion des actifs ;
- des fonctions de contrôle et de conformité.

Dispositions générales

Prise en compte des risques dans la définition de la politique de rémunération :

- cohérence entre le comportement des professionnels concernés et les objectifs à long terme de la SGP (les dissuader de prendre des risques excessifs et inacceptables par la SGP)
- Interdire tout mode de rémunération susceptible de créer des risques excessifs pour la société
- Intégrer, dans la mesure de performance utilisée pour le calcul de la composante variable de la rémunération, un mécanisme d'ajustement tenant comptes des risques courants et futurs pertinents.
- La SGP est tenue de déterminer le montant consacré à la rémunération variable et sa répartition en tenant compte de l'ensemble de ses risques. Elle doit être en mesure de modifier de façon substantielle l'enveloppe de rémunération variable distribuée au titre d'un exercice durant lequel elle constaterait des pertes.
- La SGP doit veiller à utiliser des instruments ou méthodes de versement qui ne détournent pas les dispositions ci-dessus exposées.

Composition de la rémunération fixe/variable

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

La séparation entre la partie fixe et la partie variable de la rémunération doit être absolue. Il ne doit pas y avoir de vase communicant entre l'une et l'autre partie de la rémunération.

Il convient d'interdire les bonus garantis sauf, le cas échéant, à l'embauche du professionnel et dans ce cas, la garantie est strictement limitée à un an.

Assiette des rémunérations variables

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

- Des performances du professionnel. Elle est versée par l'employeur aux collaborateurs au regard de critères quantitatifs et/ou qualitatifs.
- De la réglementation applicable à la société de gestion
- Des gains effectivement réalisés par la société de gestion. Elle est liée à la performance globale de la société.

Après s'être assuré de la cohérence entre les comportements des professionnels et les objectifs à long terme de la société de gestion, chaque société définit l'assiette des éléments variables en tenant compte des éléments suivants :

- Expliciter le lien entre la rémunération variable et l'évaluation de la performance des professionnels (mise en place d'objectifs, assortis d'indicateurs de mesure factuels et quantifiables ou observables)
- Formaliser le processus de détermination des objectifs et s'assurer que ces objectifs sont conformes, dans la durée, aux intérêts de l'entreprise et de ses clients ;
- Mixer objectifs quantitatifs, qualitatifs et – le cas échéant – managériaux, afin de limiter le poids de la performance strictement financière dans l'évaluation globale de la performance des

professionnels et d'apprécier la manière dont cette performance a été atteinte. Instaurer des critères liés à la prise de risques, à la prise en compte conjointe des intérêts du client et de l'entreprise ainsi que des critères comportementaux (travail en équipe, transparence, partage de l'information, participation à la réussite collective, etc.) ;

- Décliner cette politique d'objectifs sur l'ensemble de la ligne hiérarchique en responsabilisant les managers sur la performance de leurs équipes ;
- Concernant la définition des objectifs assignés aux gérants, intégrer une composante de performance pluriannuelle des produits gérés (par exemple sur 3 exercices consécutifs) et non uniquement annuelle. A ces critères de performance, s'ajouteraient, comme il est mentionné ci-dessus, d'autres critères : prise en compte du niveau de risques (par exemple via le ratio d'information, le ratio Sharpe...) ; prise en compte des intérêts du client ; respect de la réglementation... ;
- Concernant la définition des objectifs assignés aux commerciaux et pour évaluer en particulier leur capacité à nouer une relation de confiance durable avec le client, apprécier leur performance sur la base d'indicateurs tels que le net new cash (nouvelles souscriptions nettes des rachats) ainsi que de critères qualitatifs ou managériaux.

La forme de la rétribution (numéraire/titres)

Lorsque la Société a recours, comme forme de rémunération, à l'attribution de titres, d'options sur titres de l'entreprise ou d'instruments équivalents, la couverture du risque sur ces actifs ne doit pas être autorisée avant la levée des options ou l'acquisition définitive des titres.

Si la société de gestion opte pour le paiement d'une partie de la rémunération variable en parts de fonds qu'elle gère, il lui appartient de définir des règles d'encadrement de manière :

- à ce que ce paiement soit compatible avec les objectifs de gestion des fonds concernés
- à ce qu'il y ait bien un alignement des intérêts des professionnels ainsi bénéficiaires de ces titres et des autres porteurs ou actionnaires

La société de gestion doit veiller à la mise en œuvre d'une politique visant à prévenir et éviter les conflits d'intérêts.

Dispositions spécifiques concernant la rémunération de certains professionnels

La société de gestion doit établir une liste des personnes dont les activités sont susceptibles d'avoir une incidence significative sur l'exposition aux risques de la société ainsi que des modes de rémunération variable susceptible d'aggraver le niveau d'exposition aux risques de la société. Les membres de l'organe exécutif sont également concernés.

Pour ces professionnels il faut :

- Prévoir qu'une fraction de celle-ci, quand elle dépasse substantiellement la partie fixe de la rémunération, soit différée sur plusieurs années. L'année où une contre-performance est constatée, prévoir que la part de rémunération différée susceptible d'être versée aux salariés concernés soit substantiellement réduite ou ne soit pas versée ;
- Interdire aux personnes concernées 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 leur dispositif de rémunération.
- Prévoir que les indemnités liées à la rupture anticipée du contrat de travail reflètent la performance réalisée et ne viennent pas récompenser l'échec du professionnel concerné.

La rémunération des fonctions de contrôle et de conformité doit être fixée indépendamment de celle des métiers dont ils valident ou vérifient les opérations, et à un niveau suffisant pour disposer de personnels qualifiés et expérimentés. Elle tient compte de la réalisation des objectifs associés à la fonction.

Dispositions concernant la gouvernance

Une procédure applicable en matière de rémunération doit être formalisée en tenant compte des dispositions suivantes :

- La politique de rémunération est définie par la Direction générale qui veille à s'assurer de la conformité de cette politique auprès des services en charge du contrôle des risques, de la conformité et du contrôle interne.
- La Direction générale s'assure de la mise en œuvre de cette politique qui prend en compte la nature et le volume de ses activités, sa taille et les risques auxquels elle est susceptible d'être exposée
- Chaque société de gestion procède à une revue régulière, de préférence une fois par an, des principes généraux de cette politique ainsi qu'à une évaluation du respect de cette politique. Ce contrôle et cette révision sont documentés.
- Les principes généraux de la politique de rémunération sont soumis au Conseil d'Administration, au Directoire ou au Conseil de Surveillance, ainsi qu'au(x) comité(s) spécialisé(s) concerné(s) et désigné(s) par le Conseil d'Administration ou de Surveillance (Comité d'Audit et/ou Comité des rémunérations), quand il(s) existe(nt).
- Lorsque la société de gestion l'estime nécessaire, constituer un comité spécialisé en matière de rémunérations, composé de membres compétents pour analyser les politiques et pratiques en matière de rémunération au regard de l'ensemble des critères pertinents, y compris la politique de gestion des risques de l'entreprise.
- Soumettre au(x) comité(s) spécialisé(s) concerné(s) quand il(s) existe(nt), les montants individuels de rémunération variable au moment de leur attribution et au-delà d'un certain seuil qu'il appartient à chaque entreprise de décider.
- Informer annuellement le Conseil d'Administration, le Directoire ou le Conseil de Surveillance, ainsi que le(s) comité(s) spécialisé(s) quand il(s) existe(nt), de la mise en œuvre de la politique de rémunération variable.
- Communiquer au sein de l'entreprise sur les principes généraux de la politique de rémunération

Dispositions concernant la transparence

Les adhérents doivent tenir à disposition de l'Autorité des Marchés Financiers et le cas échéant, des délégués du personnel, les informations suivantes :

- Le processus décisionnel mis en œuvre pour définir la politique de rémunération de l'entreprise, y compris la composition et le mandat du comité spécialisé en matière de rémunération ;
- Les principales caractéristiques de la politique de rémunération. Celles-ci porteront par exemple sur les critères utilisés pour mesurer les performances et ajuster la rémunération au risque et le lien entre rémunération et performance.

4-Politique de rémunération variable mise en place par ITAVERA AM :

- Les membres de l'organe exécutifs rémunérés de façon variable sont les Dirigeants de la société de gestion.

Leur rémunération variable est établie en fonction des résultats de la société de gestion et non en fonction de résultats individuels directement liés aux performances des fonds.

Il est rappelé que les Dirigeants peuvent également être porteurs de part des fonds qu'ils gèrent ce qui limite les conflits d'intérêts.

Le mode de calcul de ces rémunérations variables ne fait courir aucun risque à la Société de gestion.

La rémunération variable des collaborateurs intègre, suivant leurs fonctions et les responsabilités qui leurs ont été confiées, des critères d'évaluations différents :

Gestion d'actifs

Responsable – Manager :

- Performances globales de la société de gestion
- Respect des objectifs en matière de management
- Respect des objectifs assignés en matière de développement
- Résultat opérationnel de l'activité dont il est en charge

Gérant :

- Performances globales de la société de gestion
- Résultat opérationnel dans sa fonction
- Critère de prise de risque (volatilité des résultats, ratio d'information)
- Critère comportementaux (travail en équipe, transparence, partage de l'information, participation à la réussite collective, etc.)

Fonctions commerciales

Responsable – Manager :

- Performances globales de la société de gestion
- Respect des objectifs en matière de management
- Respect des objectifs assignés en matière de développement
- Résultat opérationnel de l'activité en termes d'encours.

Commercial :

- Performances globales de la société de gestion
- Résultat opérationnel en termes d'encours
- Critère comportementaux (travail en équipe, transparence, partage de l'information, participation à la réussite collective, etc.)

Fonctions de contrôle et de conformité

RCCI :

- Performances globales de la société de gestion
- Respect des objectifs en matière de management
- Respect des objectifs assignés à la fonction

Contrôleurs :

- Performances globales de la société de gestion
- Respect des objectifs assignés par le RCCI

Comité de rémunération

Chaque fin d'exercice un comité composé des membres de l'organe exécutif et du RCCI se réunit pour :

- Fixer le montant des rémunérations variables des collaborateurs concernés pour l'exercice écoulé.
- Le cas échéant, valider le versement des échéances portant sur les rémunérations variables décidées les années précédentes, pour les collaborateurs concernés.
- Déterminer la date de versement de toutes ces rémunérations
- Valider la politique de rémunération de la société de gestion pour l'exercice à venir.

Un compte rendu formalisé du comité est rédigé et conservé par le RCCI.

5-Contrôles

Dispositif de contrôle en matière de rémunération variable.

Le RCCI de la société intègre le domaine de la rémunération variable dans les risques potentiels de conflit d'intérêt.

La présente procédure est mise en place pour minimiser les risques en la matière. Un contrôle de son application est intégré dans le programme annuel de contrôle du RCCI.

Le contrôle consistera à vérifier :

- L'application des modalités de calcul de la rémunération variable des Dirigeant-Gérants.
- Les modalités de calcul des rémunérations variables versées aux collaborateurs hormis celles versées aux Dirigeants au titre de l'exercice passé seront vérifiées.

Le RCCI s'assure par ailleurs, au moins une fois par an que la présente politique est conforme à la réglementation et aux bonnes pratiques, notamment :

- Que les critères d'attribution sont encore d'actualité.
- Que les évolutions réglementaires sont bien prises en compte et intégrées.
- Que les éventuelles recommandations émises sur le sujet sont bien appliquées.
- La présente politique doit ainsi être mise à jour si nécessaire.