

POLITIQUE DE REMUNERATION

Eiffel Investment Group (ci-après la « Société de Gestion » ou « Eiffel ») a mis en place une politique de rémunération conforme aux dispositions en matière de rémunération mentionnées dans la Directive 2011/61/EU du Parlement Européen et du Conseil du 8 juin 2011 (ci-après la « Directive AIFM ») et dans la Directive 2009/65/CE du parlement européen et du conseil du 13 juillet 2009 (ci-après la « Directive OPCVM »).

Principes

La politique de rémunération d'Eiffel poursuit plusieurs buts :

- Attirer et fidéliser des talents, en leur proposant une rémunération motivante et compétitive.
- Promouvoir une gestion saine et efficace des risques, et éviter que les mécanismes de rémunération variable mis en œuvre n'induisent des comportements de prise de risques excessifs.
- Assurer un fort alignement entre les intérêts des employés et de la Société de Gestion, en ce qui concerne notamment la réalisation des objectifs (économiques, de développement, de réputation, de durabilité, etc.) à long-terme, et les intérêts des investisseurs des FIA et des OPCVM gérés.

Champ d'application

Cette politique globale s'applique à l'ensemble des collaborateurs au sein de la Société de Gestion, incluant de fait les collaborateurs identifiés comme ayant une incidence significative sur le profil de risque de la Société de Gestion et des OPC qu'elle gère.

Par ailleurs, pour des raisons de simplification de mise en œuvre, et afin de ne pas créer de différence de traitement entre les collaborateurs, la Société de Gestion a choisi d'appliquer les dispositions prévues à la fois par la Directive AIFM et la Directive OPCVM sans distinction quant au type de fonds ou d'activité sur lesquels les collaborateurs interviennent.

Gouvernance

Les dirigeants sont responsables de l'approbation et du respect de la politique de rémunération et supervisent sa mise en œuvre. Ils doivent également s'assurer que la politique est réexaminée une fois par an au minimum.

Par ailleurs, l'audit interne de la Société de Gestion s'assure de manière périodique de la conformité et de la mise en œuvre de la politique de rémunération.

Comité de rémunération

La Société de Gestion a mis en place un comité de rémunération. Ce comité a pour mission principale de s'assurer d'une application cohérente et équitable de la politique de rémunération globale ; il revoit l'enveloppe annuelle de rémunération variable au sein de la Société de Gestion et l'enveloppe individuelle des dirigeants.

Composition de la rémunération

Les composantes essentielles de la rémunération des collaborateurs de la Société de Gestion sont les suivantes :

- Une rémunération fixe ;
- Une rémunération variable (bonus et/dont actions ou instruments donnant accès directement ou indirectement au capital de la société et/ou de son groupe) ;
- Une rémunération collective associée à des dispositifs d'intéressement et d'épargne salariale, qui ne rentrent pas dans le champ d'application des directives AIFM et OPCVM.

Chaque collaborateur bénéficie de tout ou partie de ces différentes composantes, en fonction de ses responsabilités, de ses compétences et de sa performance.

Spécificités liées à la rémunération variable

L'attribution d'une rémunération variable, qui rémunère la performance individuelle et collective, est éminemment corrélée aux résultats financiers de l'entreprise et aux résultats individuels des collaborateurs. En outre, l'enveloppe globale de rémunération variable prend en compte la gestion des « risques en matière de durabilité » dans les stratégies d'investissement des fonds. La Société de Gestion se réserve le droit, si la situation le justifie, de ne verser aucune rémunération variable pendant un ou plusieurs exercices.

La performance individuelle de chaque collaborateur est appréciée dans le cadre d'une procédure d'évaluation entre ce dernier et sa hiérarchie.

Part différée : Pour les rémunérations variables excédant un certain montant au titre de l'année N, une part est payée au cours de l'année N+1, en numéraire, tandis qu'une autre part (au moins 50%) est différée sur plusieurs années sur les exercices N+2 et suivants (au moins 3 ans). Cette part différée peut être payée en instruments liés à un ou plusieurs fonds gérés ou conseillés par la Société de Gestion, tout en respectant un alignement des intérêts dans la durée en n'encourageant pas une prise de risques excessifs.

Le paiement différé et/ou en instruments peut être mis en place pour des rémunérations inférieures, à la discrétion des dirigeants de la Société de Gestion.