

POLITIQUE DE REMUNERATION

Contextes réglementaires

La politique de rémunération mise en place au sein d'Alienor Capital reprend les grandes règles énoncées dans les « Dispositions communes sur les politiques de rémunération au sein des sociétés de gestion » publiées par les associations professionnelles, issues des Directives UCITS 5, AIFM, MIF 2 et les orientations de l'ESMA relatives aux bonnes politiques de rémunération. Cette politique a été conçue pour protéger les intérêts des clients et éviter les conflits d'intérêts. Elle a pour objectif, le cas échéant, d'encadrer le versement de la partie variable de la rémunération des personnes concernées.

1. Règles d'organisation

Périmètre du personnel identifié

Au sein d'Alienor Capital, les catégories de personnel suivantes sont concernées par les dispositions issues de la Directive en matière de rémunération :

- Le Président
- Le Directeur Général

- Les fonctions de contrôle
- Les membres du personnel responsable de la gestion d'investissement, de l'administration, du marketing, des ressources humaines
- Les autres preneurs de risques (vendeurs, opérateurs de marché...)

2. Application du principe de proportionnalité et Gouvernance

Conformément aux dispositions réglementaires, Alienor Capital invoque le principe de proportionnalité pour la mise en application de la présente politique de rémunération, afin de ne pas constituer un comité de rémunération, la valeur des portefeuilles gérés n'excédant pas 1,25 milliards d'euros et n'employant pas plus de 50 personnes y compris celles dédiées à la gestion et à la prestation de service.

Du fait de sa taille, la nature et la complexité de ses activités, l'organe de surveillance de la politique de rémunération de la société sera le Comité de Direction composé du Président et du Directeur Général.

La société de gestion s'assure que sa situation financière ne soit pas affectée de façon préjudiciable par la rémunération globale attribuée pour une année donnée et/ou par la rémunération variable payée ou acquise au cours de l'année.

3. Types de rémunération

a) Rémunération fixe

La rémunération des collaborateurs comporte une part fixe définie par le contrat de travail qui est suffisamment importante au regard de la fonction, des obligations du poste, du niveau de compétence requis, de la responsabilité exercée et de l'expérience acquise.

A cette rémunération fixe s'ajoute, pour les collaborateurs ayant plus de trois mois d'ancienneté, une rémunération variable collective complémentaire couverte par un accord d'intéressement conclu pour trois exercices. L'accord prévoit que 65% du résultat d'exploitation corrigé de la société sont redistribués entre les collaborateurs concernés, sans que cette part puisse dépasser 20 % du montant brut de la rémunération annuelle de chacun d'entre eux.

b) Rémunération variable

A la suite de l'évaluation annuelle de l'ensemble du personnel salarié d'Alienor Capital, le versement d'une prime éventuelle (rémunération variable) est proposé par le Président.

Cette prime est indépendante des performances de la société, mais dépend des résultats d'ensemble de la société de gestion et des performances de la personne en combinant des critères qualitatifs et quantitatifs.

L'ensemble du personnel salarié et non salarié de la société est concerné par le versement éventuel d'une rémunération variable.

La rémunération variable n'est pas garantie, et dépend des résultats d'ensemble de la société de gestion et des performances de la personne. La rémunération variable versée sous forme de prime exceptionnelle. La rémunération variable est versée en un seul versement et en numéraire par virement.

4. Orientation générales relatives à l'intégration des risques en matière de durabilité

Conformément au règlement (UE) 2019/2088 du Parlement et du Conseil du 27 novembre 2019 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers (dit « SFDR »), Alienor Capital met en œuvre une politique de rémunération intégrant les risques de durabilité.

Conformément au règlement SFDR, un risque de durabilité est défini comme un événement ou une situation dans le domaine environnemental, social ou de la gouvernance qui, s'il survient, pourrait avoir une incidence négative importante, réelle ou potentielle, sur la valeur de l'investissement.

Les risques en matière de durabilité sont identifiés au sein de la politique d'intégration des risques de durabilité dans le processus d'investissement de la société.

a) Intégration des risques en matière de durabilité à la politique de rémunération

Population concernée : l'ensemble des équipes de gestion est concerné par l'intégration des risques en matière de durabilité dans la politique d'investissement.

Intégration des risques de durabilité dans la politique de rémunération : Alienor intégrera le respect de l'analyse des risques en matière de durabilité comme objectif de chacun des collaborateurs concernés. Cet objectif fera l'objet d'un suivi au travers des indicateurs suivants :

- Pour les membres de l'équipe de gestion : la qualité des données collectées auprès des sociétés en portefeuille et l'analyse de ces données et notamment la formalisation de la grille préinvestissement en matière d'ESG, l'analyse des impacts des risques de durabilité (importants, potentiels ou réels) sur la valeur de l'investissement réalisée avant l'investissement dans la société, le suivi de l'évolution des critères relatifs aux risques en matière de durabilité pour les sociétés en portefeuille

b) Contrôle

Le responsable de la conformité et du contrôle interne vérifiera la bonne application et la formalisation par la Société de Gestion de l'objectif d'intégration des risques en matière de durabilité dans l'attribution de la rémunération variable des collaborateurs concernés.

5. Examen et contrôle de la politique de rémunération

La société de gestion s'assure que la politique de rémunération soit réexaminée au minimum une fois par an.

Un procès-verbal sera établi annuellement lorsqu'une rémunération variable est versée au personnel.

Le RCCI évalue et vérifie si le système de rémunération global est cohérent avec l'activité de la société. Un point spécifique est prévu dans son plan de contrôle annuel.

S'il s'avère que la politique de rémunération ne fonctionne pas conformément aux attentes et aux prescriptions, le RCCI préviendra le Comité de Direction qui garantira la mise en place d'un plan de correction en temps opportun.

La fonction de gestion des risques évaluera l'incidence de la structure de rémunération variable sur le profil de risque de la société de gestion, si cela est nécessaire (augmentation considérable de la rémunération variable par rapport au Chiffre d'affaires de la société de gestion).

6. Publication de la politique de rémunération

La politique de rémunération de la société est accessible par tous les membres du personnel, et fournie sur demande aux investisseurs des Fonds gérés par Alienor Capital. Un exemplaire papier est mis à disposition gratuitement sur simple demande.

Cette politique est disponible sur le site internet de la société www.alienorcapital.com.

Fait à Bordeaux, le 29/04/2024

Jennifer LEFEVRE

RCCI – ALIENOR CAPITAL