

POLITIQUE DE REMUNERATION D'ETERNAM

Février 2025

Version 1	David AUBIN	25/06/2020	Création
Version 2	Jonathan DONIO	21/12/2020	Mise à jour périodique
Version 3	Fabrice PASQUALINI	29/12/2023	Prise en compte des recommandations de PwC (prise en compte des critères de durabilité)
Version 4	Fabrice PASQUALINI	14/02/2025	Mise à jour périodique

I. CADRE REGLEMENTAIRE & REFERENCES PRINCIPALES

1. Directive 2011/61/UE (Directive AIFM) : Vise les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs (FIA) et encadre, notamment, leur politique de rémunération. Transposée en droit français, notamment dans le Code monétaire et financier (article L.533-22-2) et le Règlement Général de l'AMF (articles 319-10 et 319-11).
2. Règlement (UE) 2019/2088 (SFDR) : Impose aux gestionnaires de publier des informations sur la prise en compte des risques de durabilité, notamment dans leur politique de rémunération (article 5).
3. Orientations de l'ESMA (European Securities and Markets Authority) : ESMA/2013/232 (AIFMD) et ESMA/2016/411 & ESMA/2016/579 (compléments UCITS/AIFMD) sur les politiques de rémunération.
4. Position – Recommandation de l'AMF (DOCTR-2013-11) : Détaille les principes devant être suivis par les sociétés de gestion agréées dans la mise en œuvre de la politique de rémunération.
5. Instruction AMF – DOC-2014-02 : Porte sur l'information des investisseurs dans les FIA non agréés ou non déclarés.

(Note : Toutes les sources ci-dessus sont régulièrement mises à jour par l'AMF et l'ESMA. Eternam suit activement ces évolutions pour assurer la conformité continue de sa politique de rémunération.)

II. PREAMBULE

Conformément aux dispositions contenues au sein de la Directive 2011/61/UE sur les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs (ci-après désignés « Directive AIFM »), Eternam s'engage à établir, mettre en œuvre et maintenir un dispositif normatif lié à la rémunération de ses collaborateurs.

La présente politique (ci-après « la Politique ») a pour objectif de promouvoir une gestion saine et efficace du risque en n'encourageant pas une prise de risque incompatible avec les profils de risques, les prospectus/règlements/statuts ou autres documents constitués des fonds gérés par Eternam.

La politique de rémunération d'Eternam est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts de la société de gestion de portefeuille, des fonds et des clients, et comprend des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts. Elle tient compte, en outre, des exigences organisationnelles et opérationnelles d'Eternam ainsi que de la nature, la portée et la complexité de ses activités.

Ainsi, elle précise les modalités de détermination et de versement de l'enveloppe globale des rémunérations allouées par l'organe de Direction (On entend par « organe de direction » : « l'organe investi du pouvoir ultime de décision au sein d'une société de gestion comprenant les fonctions de surveillance et de gestion, ou uniquement la fonction de gestion lorsque ces deux fonctions sont séparées ») de la société de gestion au titre d'un exercice donné, aux collaborateurs concernées, cette enveloppe globale comprenant la rémunération fixe et la rémunération variable.

La politique de rémunération a été mise en place afin de :

- Supporter activement la stratégie et les objectifs de la société de gestion ;
- Supporter la compétitivité de la société de gestion sur le marché dans lequel elle opère ;
- Assurer l'attractivité, le développement et la fidélisation du personnel.

La politique de rémunération a vocation à définir les critères utilisés par la société de gestion de portefeuille pour l'évaluation des performances des personnes concernées et la détermination des rémunérations fixes et variables.

III. PERSONNEL IDENTIFIE / PRENEURS DE RISQUES

La société de gestion a procédé à l'identification de son personnel considéré comme « personne identifiée » dont les fonctions sont mentionnées ci-dessous :

- Président (José Zaraya)
- Directeur Général Délégué (Jonathan Donio)
- Directeur Général Adjoint (Frédéric Maxwell)
- Directeur Administratif et Financier (Laurent Fegly)
- RCCI (Fabrice Pasqualini)
- Responsable Commercial (Baptiste Aurine)

IV. PERIMETRE DE LA POLITIQUE

Dans un souci de cohérence, Eternam applique les principes de la Politique de rémunération à l'ensemble de ses collaborateurs,, alors même que la réglementation vise prioritairement certains « catégories de personnel » considérées comme sensibles identifiées au paragraphe III.

V. PRINCIPES DIRECTEURS

1. **Alignement sur la Stratégie de Long Terme** : La rémunération doit contribuer à la performance durable d'Eternam. Les indicateurs de performance retenus incluent non seulement des critères financiers (performance des fonds, rentabilité de la société) mais aussi des critères extra-financiers (qualité, conformité, risques de durabilité, etc.).
2. **Équilibre entre Fixe et Variable** : Un équilibre approprié est maintenu entre la part fixe et la part variable. La part fixe reste suffisamment élevée pour permettre de moduler librement la part variable – y compris la possibilité de ne verser aucun bonus en cas de contre-performance ou d'incident de risque majeur.
3. **Pas de Création d'Incitation Inappropriée** : Les règles de rémunération ne doivent pas encourager de comportements contraires à l'intérêt des investisseurs ou au profil de risque des fonds gérés. Les fonctions de contrôle (conformité, gestion des risques, etc.) sont rémunérées indépendamment des performances commerciales.
4. **Adaptation au Principe de Proportionnalité** : En raison de la taille, de la nature et de la complexité d'Eternam, la mise en œuvre de certains dispositifs contraignants (paiement en instruments financiers, long différé, malus/clawback) est aménagée de manière proportionnée, conformément aux orientations de l'ESMA et de l'AMF.
5. **Prévention des Conflits d'Intérêts** : Les systèmes de rémunération sont conçus pour minimiser les conflits d'intérêts et assurer la neutralité des évaluations. Toute politique de couverture personnelle visant à compenser les effets de la Politique de rémunération est formellement interdite.

VI. GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION

1. Adoption et Révision

La Politique est validée par l'organe de direction d'Eternam.

Elle fait l'objet d'une revue annuelle afin de refléter :

- l'évolution de la réglementation,
- l'évolution de la structure d'Eternam (effectif, encours géré, complexité),
- les retours d'expérience dans la mise en œuvre de la Politique.

2. Responsabilité de la Mise en Œuvre et du Contrôle

Le RCCI (Responsable de la Conformité et du Contrôle Interne) d'Eternam, Fabrice Pasqualini, veille à la bonne application de la Politique, et à son alignement avec les exigences légales et réglementaires.

Un contrôle annuel (au minimum) est effectué pour vérifier que les décisions en matière de rémunération sont cohérentes avec la Politique et pour prévenir tout conflit d'intérêts.

3. Absence de Comité de Rémunération

Conformément au principe de proportionnalité, Eternam n'a pas mis en place de comité de rémunération, son encours sous gestion étant inférieur au seuil critique (1,25 milliard d'euros) au 31/12/2024 et l'effectif restant inférieur à 25 collaborateurs.

Les décisions relatives aux enveloppes de rémunération sont prises par l'organe de direction dans le respect des principes édictés par la présente politique, et peuvent faire l'objet d'échanges et d'une consultation préalable l'organe de direction et les ressources humaines, ainsi que la Direction du Groupe Cyrus Herez.

VII. STRUCTURE DE LA REMUNERATION

1. Rémunération fixe

Il s'agit de la rémunération de base versée en contrepartie de l'activité normale du collaborateur. La politique de rémunération d'Eternam privilégie la rémunération fixe comme principale composante de la rémunération globale des collaborateurs.

Cette rémunération fixe est déterminée à l'embauche du collaborateur concerné en fonction de la nature du poste, de l'expérience, du niveau de responsabilité et des standards de marché.

2. Rémunération Variable

La rémunération variable vise à récompenser la performance individuelle et/ou celle de l'unité opérationnelle et de la société. Dépend de critères quantitatifs (ex.: résultats financiers, volume d'actifs sous gestion, performance des fonds) et qualitatifs (ex.: respect des procédures, qualités professionnelles, intégration des risques, conformité ESG). Eternam peut décider de ne pas verser de rémunération variable si la société estime que ces critères ne sont pas atteints au cours de l'exercice concerné.

Cette rémunération est versée sous forme de bonus annuel ou exceptionnel, sans garantie de montant dans la limite d'un pourcentage de la rémunération fixe ne pouvant excéder 100% de la rémunération fixe du collaborateur.

Enfin, ce bonus est ajusté pour tenir compte de la situation économique et financière d'Eternam.

3. Exclusions

Les dividendes ou distributions revenant aux actionnaires en tant que détenteurs de parts ou d'actions du Groupe Cyrus ne sont pas visés par la présente Politique, sous réserve qu'ils ne servent pas à contourner la réglementation.

Les dispositifs légaux d'intéressement et de participation ne sont pas concernés, dès lors qu'ils ne constituent pas une rémunération incitative spécifique liée à la prise de risque.

VIII. CRITERES D'ÉVALUATION DE LA PERFORMANCE

Les critères d'évaluation sont fixés individuellement en tenant compte des spécificités des postes de chaque collaborateur et ne doivent pas être de nature à encourager une prise de risque excessive.

1. Indicateurs Financiers

- Performance des fonds gérés, sur un horizon cohérent avec leur durée de placement.
- Résultats financiers de la société (chiffre d'affaires, marge, etc.).
- Progression des encours sous gestion (AUM).

2. Indicateurs Non Financiers

- Qualité de la gestion des risques : absence de sanctions/réclamations, respect des limites de risque.
- Respect des contraintes réglementaires (y compris SFDR).
- Conformité avec les règles internes et déontologiques (processus d'investissement, chartes internes).
- Intégration des critères ESG et engagement sur la durabilité.
- Collaboration et comportement dans l'équipe (travail d'équipe, retours clients, respect des délais etc.).
- (L'objectif est d'éviter une approche purement financière et de soutenir une performance « globale ».)

3. Période de Référence

L'évaluation est effectuée annuellement, mais dans une logique pluriannuelle pour refléter la pérennité de la performance. Les résultats obtenus sont replacés dans le contexte à moyen/long terme, selon la nature des fonds gérés (FPCI, FIA, fonds à échéance, etc.).

IX. GESTION DES RISQUES ET PRINCIPE DE PROPORTIONNALITE

1. Mécanismes d'Ajustement

Eternam se réserve le droit de moduler voire de supprimer totalement la part variable en cas de contre-performance notable, de manquement réglementaire ou de risque identifié.

À ce jour, conformément à la proportionnalité, Eternam n'a pas instauré de clauses formelles de malus/clawback, ni de versement en instruments. Si la taille de la société évoluait significativement, ces mécanismes pourraient être introduits.

2. Paiements en Cas de Départ

Toute indemnité de départ (fin de contrat) est calculée sur la base de critères objectifs et ne saurait récompenser un échec ou une prise de risque excessive.

X. INTEGRATION DES CRITERES ESG (CONFORMEMENT A LA DIRECTIVE DITE SFDR)

1. Exigences du Règlement SFDR

Le règlement (UE) 2019/2088 impose de documenter comment la politique de rémunération est compatible avec l'intégration des risques de durabilité.

Eternam prend en compte les objectifs ESG dans les critères de performance utilisés pour la rémunération variable, lorsque cela est pertinent (en particulier pour les fonds dits « Article 8 » au titre du règlement SFDR : Proxima Invest et Vie et Alycon 2, à la date de rédaction de la présente politique).

2. Exemples Concrets

- Atteinte des objectifs de durabilité fixés pour les fonds (amélioration de la collecte des données SFDR, taux de labellisation des sous-jacent immobilier, etc.).
- Respect du calendrier réglementaire SFDR (publication, reporting, taxonomie...).
- Contribution active au développement de produits durables et responsables.
- Suivi des aspects extra-financiers dans les décisions d'investissement.

XI. CAS PARTICULIERS & GESTION SPECIFIQUE

1. Bonus Garantis

Les bonus garantis (ou « golden hello ») sont exceptionnels et réservés à la première année de recrutement, conformément aux principes de la directive AIFM. Ils sont octroyés de manière discrétionnaire.

2. Carried Interest

Certains collaborateurs d'Eternam ont la possibilité, sur décision préalable de l'organe de Direction, de souscrire aux parts de carried interest des FIA gérés par Eternam.

Ces parts de carried interest respectent les principes suivants :

- Principe relatif aux modalités de remboursement : les investisseurs sont remboursés en 1er lieu de leurs apports ; le cas échéant, les porteurs de parts ordinaires perçoivent une rémunération prioritaire avant toute perception par les porteurs de parts de carried interest. Les remboursements des parts de carried interest sont soumises aux conditions décrites dans les règlements des FIA gérés par Eternam.
- Principe relatif à la souscription minimale : les souscriptions de parts de carried interest doivent représenter un pourcentage minimum du montant total des souscriptions tel que défini dans le règlement du FIA

Ce mécanisme garantit un alignement strict entre les intérêts des salariés et ceux des investisseurs.

3. Avantages en nature

Il n'existe pas au sein d'Eternam d'avantages en nature qui inciteraient les collaborateurs à une prise de risque

XII. ROLES ET RESPONSABILITES

1. Direction Générale d'Eternam et managers
 - Préparent et proposent les décisions en matière de rémunération.
 - S'assurent de la cohérence de ces décisions avec la stratégie globale et le profil de risque de la société.
2. RCCI (Fabrice Pasqualini)
 - Contrôle la bonne application de la Politique de rémunération.
 - Garantit le respect des dispositions réglementaires (Directive AIFM, AMF, ESMA, SFDR...).
 - Exerce son droit d'alerte et de recommandation auprès de la Direction Générale en cas de dérives.
3. Président d'Eternam (José Zaraya) :
 - Valide la politique générale et les principes de rémunération (enveloppe globale, ajustements éventuels).
 - Examine au moins une fois par an la pertinence de la Politique et procède aux mises à jour nécessaires.

XIII. TRANSPARENCE VIS-A-VIS DES INVESTISSEURS

1. Publication d'Informations

Conformément à la Directive AIFM, Eternam fournit dans le rapport annuel des FIA gérés :

- Le montant total des rémunérations versées (fixes et variables),
- Le nombre de bénéficiaires,
- Le total des rémunérations attribuées aux personnes identifiées (dirigeants, preneurs de risques) ayant un impact significatif sur le profil de risque.

2. Mise à Disposition de la Politique

Une description ou un résumé de la Politique de rémunération est communiqué sur demande ou disponible sur le site web d'Eternam, en cohérence avec les lignes directrices SFDR.

Cela inclut notamment la prise en compte des critères de durabilité dans la rémunération.

XIV. CONCLUSION ET AMELIORATION CONTINUE

La présente Politique de Rémunération vise à établir un cadre cohérent, équitable et prudent pour récompenser les collaborateurs d'Eternam, tout en minimisant les conflits d'intérêts et en alignant leurs intérêts sur ceux de la société, des fonds gérés et des investisseurs. Son objectif est de soutenir une croissance saine et durable, conformément aux exigences légales (Directive AIFM, règlements AMF) et aux meilleurs standards de place (orientations ESMA, intégration ESG/SFDR).

Eternam s'engage à :

- Respecter l'ensemble des référentiels réglementaires applicables.
- Actualiser régulièrement la Politique en fonction de l'évolution du marché, des bonnes pratiques et des exigences de l'AMF.
- Maintenir une gouvernance rigoureuse, avec un contrôle interne robuste assuré par le RCCI et, le cas échéant, par toute fonction ou organe compétent.

En cas de changement significatif (croissance marquée des encours, complexification des activités, évolution du cadre réglementaire), la Politique fera l'objet d'une révision formelle afin de continuer à assurer le meilleur alignement possible entre performances, risques et intérêts de toutes les parties prenantes.