

Référence : I-9	Rémunération des collaborateurs	Date de création : 25/06/2020
Auteur : Jonathan Donio		Date de mise à jour / validation RCCI : 21/12/2020

I. Références réglementaires

- Directive 2011/61/UE du 8 juin 2011, dite « directive AIFM »
- Orientations relatives aux politiques de rémunérations applicables aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs – ESMA/2013/232
- *Guidelines on sound remuneration policies under the UCITS Directive and AIFMD* – ESMA/2016/411 (31 mars 2016)
- Règlement général de l'AMF
 - Article 313-3
 - Article 317-7
 - Article 319-10 et 319-11 (politique de rémunération)
- Position – Recommandation DOIC-2013-11 : politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs
- Instruction AMF – DOC-2014-02 : information des investisseurs des FIA non agréés ou non déclarés
- Guide AIFM – Rémunération des gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs

II. Préambule

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 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.

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. Identification des collaborateurs

Par souci d'équité et d'homogénéité de traitement, la direction d'Eternam a décidé d'étendre les principes de la présente politique de rémunération à l'ensemble des collaborateurs de la société de gestion.

IV. Adoption et réexamen de la politique de rémunération

La présente politique est validée par l'organe de direction d'Eternam puis ensuite peut être réévaluée et validée par l'organe de Direction d'Eternam. Les principes de la politique de rémunération seront adaptés en fonction de l'évolution réglementaire. Le contrôle de la politique de rémunération et de son application s'inscrit dans les procédures et le plan annuel de contrôle.

V. Contrôle de la mise en œuvre effective de la politique

A minima annuellement, José Zaraya, président RCCI d'Eternam, ou Marker, cabinet RCCI délégué, s'assure de la mise en œuvre effective de la présente politique conformément aux décisions adoptées par l'organe de Direction dans l'exercice de sa fonction de surveillance.

VI. Rémunérations concernées

La politique s'applique aux rémunérations suivantes :

- La part fixe des rémunérations du collaborateur concerné qui rétribue la capacité du collaborateur à répondre aux critères définis à son poste de manière satisfaisante ;
- La part variable de la rémunération du collaborateur concerné, qui vise à reconnaître la performance individuelle, ses contributions et son comportement.

La rémunération est individuelle et négociée lors du contrat de travail par la direction d'Eternam. Elle pourra être révisée en fonction de l'évolution du collaborateur et de la société de gestion, et ce dans les limites fixées par la politique globale de rémunération. Un équilibre approprié est établi entre la part fixe et la part variable de la rémunération globale du collaborateur.

Les dividendes ou les distributions similaires perçus par les actionnaires en tant que propriétaires de parts ou d'actions de la société de gestion ne sont pas visés par la présente politique dans la mesure où elles n'ont pas d'effet significatif aboutissant à un contournement de la réglementation relative à la réglementation applicable.

De même, les rémunérations sous forme d'intéressement et participation aux bénéfices de la société de gestion n'entrent pas dans le champ d'application de cette politique.

Eternam

Société de gestion de portefeuille agréée par l'AMF sous le n° GP-19000040 en date du 22/10/2019 2
Société par Actions Simplifiée (SAS) au capital de 250.040 € - RCS 538 184 128
Siège Social : 50 boulevard Haussmann 75009 Paris

A l'heure actuelle, la société de gestion ne propose pas de rémunération sous forme de *carried interest*.

VII. Principes fondateurs de la politique de rémunération

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

Ces règles sont élaborées de telle sorte que le niveau des rémunérations variables totales attribuées soit en lien avec la richesse créée par Eternam sur le long, et que ces règles permettent également un alignement d'intérêt entre la société de gestion et ses clients.

Eternam s'appuie sur les principes suivants afin de prévenir les risques pour la société de gestion et les souscripteurs des fonds gérés :

- Le personnel engagé dans des fonction de contrôle est rémunéré en fonction de la réalisation des objectifs liés à ses fonctions, indépendamment des performances des secteurs d'exploitation qu'il contrôle ;
- Lorsque la rémunération varie en fonction des performances, son montant total est établi en combinant l'évaluation au regard des performances de la personne et de l'unité opérationnelle ou de l'OPC concernés et au regard de leurs risques avec celle des résultats d'ensemble de la société de gestion lors de l'évaluation des performances individuelles, en tenant compte de critères financiers et non financiers ;
- L'évaluation des performances s'inscrit dans un cadre adapté à la période de détention recommandée aux investisseurs de l'OPC géré. Ce principe permet de garantir que l'évaluation porte bien sur les performances à long terme de l'OPC et sur ses risques d'investissement et que le paiement de la rémunération basé sur les performances s'échelonne sur la même période ;
- Un équilibre approprié est établi entre les composantes fixe et variable de la rémunération globale, la composante fixe représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale pour qu'une politique pleinement souple puisse être exercée en matière de composantes variables de la rémunération, notamment la possibilité de ne payer aucune composante variable ;
- Les paiements liés à la résiliation anticipée d'un contrat correspondent à des performances réalisées sur la durée sont conçus de manière à ne pas récompenser l'échec ;
- La mesure des performances, lorsqu'elle sert de base au calcul des composantes variables de la rémunération individuelle ou collective, comporte un mécanisme global d'ajustement qui intègre tous les types de risques pertinents actuels et futurs ;
- La politique en matière de pensions est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts à long terme de la société de gestion des OPC qu'elle gère. Si le salarié quitte la société de gestion avant la retraite, les prestations de pension discrétionnaires sont conservées par la société de gestion pour une période de cinq ans sous la forme d'instruments visés au point ci-dessus. Dans le cas d'un salarié qui atteint l'âge de la retraite, les prestations de pension discrétionnaires sont versées au salarié sous la forme d'instruments visés au point ci-dessus, sous réserve d'une période de rétention de cinq ans ;

- Le personnel est tenu de s'engager à ne pas utiliser des stratégies de couverture personnelles ou des assurances liées à la rémunération ou à la responsabilité pour contrecarrer l'incidence de l'alignement sur le risque incorporé dans ses conventions de rémunération.

VIII. Principes propres à la part variable de la rémunération

- La rémunération variable n'est payée ou acquise que si elle est compatible avec la situation financière de la société de gestion dans son ensemble et si elle est justifiée par des performances de l'unité opérationnelle, de l'OPC et de la personne concernée ;

A ce jour, Eternam a opté pour l'application du principe de proportionnalité ; les règles de paiement en instruments financiers, de paiement différé et d'application d'un malus n'auront pas lieu d'être.

IX. Critères d'attribution de la rémunération variable

La rémunération variable sera définie au regard de critères quantitatifs et qualitatifs.

Les critères quantitatifs sont définis réglementairement comme les données chiffrées ou financières utilisées pour déterminer la rémunération d'une personne concernée.

A titre d'exemple, il peut s'agir de la valeur des instruments qu'elle a vendus, le volume des ventes qu'elle a réalisées, des objectifs de vente ou d'apport de nouveaux clients, etc.

Les critères qualitatifs sont définis réglementairement comme étant les critères autres que les critères quantitatifs.

Il peut aussi s'agir de données chiffrées ou financières utilisées pour évaluer la qualité de performances de la personne concernée et/ou la qualité du service offert à la clientèle comme, par exemple, le rendement des investissements des clients, un très faible nombre de réclamations sur une période longue, etc.

X. Identité des personnes responsables de l'attribution des rémunérations

La politique de rémunération est basée sur l'organisation interne d'Eternam, de la stratégie à long terme de la société de gestion, ainsi que sur les objectifs définis avec chacun des membres du personnel individuellement, lors d'un entretien annuel d'évaluation.

Eternam applique le principe de proportionnalité et n'a pas mis en place de comité de rémunération (l'encours sous gestion étant inférieur à 1,25 milliard d'euros et les effectifs de la société de gestion de portefeuille étant inférieurs à 50 salariés).

La direction générale d'Eternam est responsable de la préparation des décisions en matière de rémunération, notamment celles qui ont des répercussions sur le risque et la gestion des risques de la société de gestion et des fonds gérés.

XI. Preneurs de risques

Conformément au programme d'activité d'Eternam, les preneurs de risque identifiés de la société sont José Zaraya, Jonathan Donio, Frédéric Maxwell, et Matthieu Enjuanes.

C'est José Zaraya, en sa qualité de Président d'Eternam qui contrôlera la fixation des rémunérations, dans le respect de la position AMF n°2013-11.



José Zaraya, RCCI

|