

Préambule :

Eres Gestion a établi et maintient opérationnelle une politique de rémunération globale, pour les catégories de personnel mentionnées à l'article L. 533-22-2 du Code Monétaire et Financier, afin de respecter les principes énoncés par l'Autorité des Marchés Financiers d'une manière et dans une mesure qui soient adaptées à sa taille et son organisation interne ainsi qu'à la nature, à la portée et à la complexité de ses activités.

I. Le dispositif opérationnel

A. Périmètre

Les principes détaillés au sein de cette politique s'appliquent aux personnes qui, par leur activité et leur niveau de rémunération, concourent au profil de risque des FIA et à la maîtrise des risques de la société :

- Les dirigeants responsables : Président et Directeur Général ;
- Les gérants ;

Les autres collaborateurs d'Eres gestion n'ont pas de rémunération significative au sens de la position AMF 2013-11 et sont à ce titre exclus de ce périmètre.

B. Proportionnalité

La société de gestion développe des activités de gestion d'OPC simple de type FCP ou FCPE sous forme de « fonds de fonds » ou « nourricier ». La gestion est directionnelle, et réalisée de manière automatisée suivant une grille d'allocation en comité. ».

Les créations ou évolutions de grille d'allocation des OPC sont décidées collégalement et motivées en comité produit ou de gestion. Le carnet d'ordre correspondant à la grille d'allocation cible est généré automatiquement via l'outil front to back «Horizon Portfolio Manager».

Ce processus de gestion trouve sa traduction dans la politique de rémunération construite autour :

- de rémunérations fixes ;
- de rémunérations variables individuelles nulles à faibles ;
- de rémunérations variables collectives (intéressement, participation) négociées au niveau du groupe ERES.

La rémunération variable n'est pas versée par le biais d'instruments ou de méthodes qui facilitent le contournement des exigences des dispositions législatives et réglementaires applicables aux sociétés de gestion de portefeuille.

La rémunération fixe ou variable, individuelle ou collective, des collaborateurs de Eres gestion n'est pas adossée aux performances financières ou extra financières des fonds. Par conséquent, le règlement européen dit « Sustainable Finance Disclosure (SFDR) » (Art.5) ne s'applique pas à la politique de rémunération variable de la société Eres gestion. En effet, les rémunérations variables sont déterminées afin de ne pas générer de biais de comportement négatif au regard de l'ensemble des risques financiers et de durabilité.

La politique et les pratiques de rémunération peuvent, par dérogation à l'article L. 1331-2 du code du travail, prévoir que le montant total de la rémunération variable peut, en tout ou partie, être réduit ou donner lieu à restitution lorsque la personne concernée a méconnu les règles édictées par la société en matière de prise de risque, notamment en raison de sa responsabilité dans des agissements ayant entraîné des pertes significatives pour la société ou en cas de manquement aux obligations d'honorabilité et de compétence.

Compte tenu de ces éléments, la société de gestion a demandé auprès de l'Autorité des Marchés Financiers l'application du principe de proportionnalité avec désactivation des point 1m) et 1n) de l'annexe II de la Directive tant que les rémunérations variables individuelles ne dépasseront pas l'un ou l'autre des plafonds suivants : 30% de la rémunération fixe ou 100 000 euros par an. Cette restriction est prévue par la politique de rémunération et surveillée annuellement par le Comité des rémunérations.

C. Comité des rémunérations

Un comité des rémunérations se réunit annuellement afin de se prononcer sur le caractère opérationnel de la politique des rémunérations en vigueur et sur la structure des rémunérations versées au cours de l'année.

Au-delà des obligations qui incombent à Eres Gestion dans le cadre de la Directive AIFM, le comité des rémunérations est né de la volonté de mettre en place une gouvernance des rémunérations au niveau du groupe Eres pour l'ensemble de ses filiales.

Il est composé de membres dont l'un représente le Comité de Surveillance et l'autre la Direction de Eres Group.

Le comité se réunit par tout moyen et vérifie la cohérence des rémunérations versées avec l'activité des collaborateurs. Il s'assure que le versement des rémunérations variables individuelles s'est fait suivant un formalisme et les règles prévues par la politique de rémunération.

Ces rémunérations variables sont déterminées afin de ne pas générer de biais de comportement négatif au regard de l'ensemble des risques financiers et de durabilité.

Un procès-verbal est produit pour formaliser les décisions issues de la réunion annuelle du comité des rémunérations.

II. Le dispositif de contrôle

A. Le contrôle permanent

1. Le contrôle de premier niveau

La Direction Générale avec le support de la Direction Financière effectue un suivi permanent des rémunérations variables individuelles versées aux collaborateurs concernés.

2. Le contrôle de second niveau

Le Comité des rémunérations évalue annuellement la politique de rémunération ainsi que son caractère opérationnel. Il atteste sur la base des éléments de rémunération qui lui sont soumis, du bon respect des règles et principe en vigueur.

B. Le contrôle périodique

Le contrôle périodique se fait par le délégataire de contrôle au moins une fois par an. Ce contrôle fait l'objet d'un compte rendu transmis aux dirigeants.

C. L'archivage et la conservation

Les documents de calcul des rémunérations, les comptes-rendus d'entretiens, les PV de comité et note de contrôle sont conservés au format électronique sur le serveur et dans l'outil de gestion de la paie de Eres Gestion.

Visa Dirigeant : Alexis de Rozières



Fabrice Charles

