# Politique de rémunération

DOCUMENT

| | | |
|---|---|---|
| CLASSIFICATION | Externe | |
| REFERENCE / TYPOLOGIE | PG 22 / Procédure | |
| OBJET | Politique de rémunération | |
| PROPRIETAIRE | RCCI | |
| VALIDE PAR | Direction Générale | Juillet 2025 |

DIFFUSION

| | |
|---|---|
| Entité(s) concerné(e) | ERES GESTION |
| Destinataires | Usagers du site internet |
| Canal de diffusion | Site internet Eres Gestion |

SUIVI DES VERSIONS

| VERSION | DATE | NOM DU REDACTEUR | NATURE DE LA MODIFICATION |
|---|---|---|---|
| Version 9 | 10/07/2025 | RCCI | Mise à jour du périmètre |

## 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.

Cette politique est cohérente et favorise une gestion saine et efficace du risque et n'encourage pas une prise de risque qui serait incompatible avec les profils de risque, le règlement ou les documents constitutifs des fonds qu'elle gère.

Cette politique est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts de la société de gestion de portefeuille et des fonds qu'elle gère ou à ceux des porteurs de parts ou actionnaires des fonds, et comprend des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts.

La politique de rémunération est neutre du point de vue du genre.

## Références réglementaires :

- Code Monétaire et Financier
  - Art. L. 533-22-2

- Règlement Général de l'AMF
  - Art. 319-10
  - Art. 321-125

- Doctrine de l'AMF et de l'AFG
  - Position DOC-2013-24 : Politiques et pratiques de rémunération des prestataires de services d'investissement
  - Position DOC-2016-14 : Bonnes politiques de rémunération au titre de la directive sur les organismes de placement collectif en valeurs mobilières
  - Guide AIFM sur les rémunérations d'août 2013.

- Règlement européen Sustainable Finance disclosure (SFDR) – Article 5
- Directive AIFM
- Directive OPCVM

# 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 ;
- Le responsable des risques.

Les autres collaborateurs d'Eres Gestion n'ont pas un impact significatif sur le profil de risque de la société de gestion.

Au sens de cette même position, un collaborateur dont le salaire est significatif est un collaborateur dont la rémunération « *se situe dans la même tranche de rémunération que la direction générale et les preneurs de risque* ». Ainsi, les termes « salaire significatif » font ici référence aux montants de rémunération variables qui sont versés en premier lieu aux dirigeants et aux gérants financiers.

La politique de rémunération est construite autour :

- de rémunérations fixes ;
- de rémunérations variables individuelles faibles ;
- de rémunérations variables collectives (intéressement, participation) négociées au niveau du groupe Eres (hors champ AIFM).

L'évaluation des performances individuelles des collaborateurs prend en compte aussi bien des critères financiers que non financiers. La Direction fixe les objectifs qualitatives et quantitatives et les évalue lors des entretiens annuels. L'évaluation des performances s'inscrit dans un cadre pluriannuel adapté au cycle de vie des fonds gérés par la société de gestion de portefeuille, afin de garantir qu'elle porte bien sur les performances à long terme et que le paiement effectif des composantes de la rémunération qui dépendent des performances s'échelonne sur une période tenant compte de la politique des risques d'investissement qui y sont liés.

La rémunération variable des gérants dépend de plusieurs critères, qualitatifs et quantitatifs. La part de la rémunération variable dépendante de la performance des fonds ne pourra excéder 20%.

La rémunération des fonctions de contrôle dépend de la réalisation des objectifs liés à sa fonction indépendamment des performances des secteurs d'exploitation qu'il contrôle. La rémunération est directement visée par le comité des rémunérations.

Un équilibre approprié est établi entre les composantes fixe et variable de la rémunération globale. La part de cette rémunération variable étant faible, elle n'est pas de nature à contourner les exigences des dispositions législatives et réglementaires applicables aux

sociétés de gestion de portefeuille et permet de maitriser la prise de risque et de ne pas générer de biais de comportement négatif au regard de l'ensemble des risques financiers et de durabilité.

Le montant de la rémunération totale des collaborateurs (variable et fixe) est établi en combinant l'évaluation des performances de la personne et de l'unité opérationnelle avec celle des résultats d'ensemble de la société de gestion de portefeuille. L'évaluation des performances individuelles des collaborateurs prend en compte aussi bien des critères financiers que non financiers.

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 actuels et futurs du type conditionnement au respect de la stratégie d'investissement et des ratios, respect du niveau de risque du fonds…

Les paiements liés à la résiliation anticipée d'un contrat correspondent à des performances réalisées sur la durée et sont conçus de manière à ne pas récompenser l'échec.

Il n'existe pas de rémunération variable garantie.

La contribution ESG dans les atteintes des objectifs et de la rémunération variable des collaborateurs concernés sont pris en compte conformément à la règlementation SFDR.

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.

## B. Proportionnalité

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

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

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 le maximum des deux 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 groupe 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 de l'ensemble des collaborateurs d'Eres Gestion.

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, également Président d'Eres Gestion.

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.

Dans le cas où la procédure ne serait pas respectée, le comité des rémunérations est informé et statue sur la situation. C'est par exemple le cas si :

- Un bonus exceptionnel, non prévu par la procédure, est mis en place pour des gérants
- Une rémunération variable qui excède les montants définis dans la procédure

**La liste est non exhaustive. Ce sont des exemples à titre illustratif.**

Un procès-verbal de ce comité est produit pour formaliser les décisions issues de la réunion annuelle du comité des rémunérations. Ce PV est communiqué aux mandataires sociaux d'Eres Gestion.

# 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.

Cette politique est revue, a minima, tous les 18 mois, afin de s'assurer de son caractère opérationnel. La politique est validée par les mandataires sociaux d'Eres Gestion.

### 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.  Cette évaluation est formalisée via un procès-verbal.

## B. Le contrôle périodique

Le contrôle périodique est réalisé par un prestataire externe. Il réalise des contrôles selon un plan de contrôle pluri annuel. Les thématiques contrôlées chaque année sont réalisés selon une approche par les risques. Ces contrôles donnent lieu à une fiche de contrôle présenté au RCCI, à la responsable conformité Groupe et à la Direction.

- Lors de son contrôle, le contrôle périodique s'assure notamment de : L'existence d'une procédure opérationnelle ;
- La pertinence des contrôles internes permanents ;
- La mise en place d'un comité des rémunérations ;
- La mise en œuvre des recommandations et mesures correctrices précédemment établies.

## 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.