

Politique de Rémunération d' Ixios Asset Management

1. Préambule général

a. Positionnement stratégique d'Ixios Asset Management

Ixios Asset Management est une société de gestion spécialisée dans la gestion de fonds thématiques. En tant qu'acteur spécialisé, l'objectif d'Ixios Asset Management est de maintenir une gamme relativement restreinte de produits performants.

Compte tenu du niveau d'exigence élevé que le positionnement de la société induit, les modes de rémunération ont pour objectif de contribuer activement à l'attraction de nouveaux talents, à la fidélisation et à la motivation des collaborateurs d'Ixios Asset Management, ainsi qu'à la performance de la société de gestion sur le long terme et à la convergence d'intérêt avec sa clientèle.

b. Cadre législatif et réglementaire

Conformément à la directive 2014/91/EU, Ixios Asset Management a mis en place une Politique de Rémunération compatible avec une gestion saine et efficace des risques, s'appliquant en particulier aux catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence substantielle sur le profil de risque des OPCVM gérés. La présente politique a été élaborée sur la base des textes suivants :

- la directive 2014/91/EU dite Directive OPCVM V du Parlement Européen et du Conseil du 23 juillet 2014 modifiant la directive 2009/65/CE portant coordination des dispositions législatives, réglementaires et administratives concernant certains organismes de placement collectif en valeurs mobilières (OPCVM), pour ce qui est des fonctions de dépositaire, des politiques de rémunération et des sanctions ;
- les Guidelines ESMA 2016/411 on sound remuneration policies under the UCITS Directive and AIFMD ;
- le Guide publié par l'AMF à destination des sociétés de gestion « Directive OPCVM V ».

La Politique de Rémunération tient compte des exigences organisationnelles et opérationnelles générales d'Ixios Asset Management, ainsi que de la nature et de la portée de ses activités.

c. Gouvernance de la politique de rémunération

Le Conseil d'Administration d'Ixios Asset Management supervise l'établissement, la revue régulière et la mise en œuvre d'une Politique de Rémunération soutenant le développement de la société, respectant les cadres réglementaires et s'inscrivant dans les bonnes pratiques.

Le RCCI et la Direction des Ressources Humaines revoient la Politique de Rémunération pour s'assurer du bon respect de la réglementation, avant qu'elle ne soit soumise au Conseil d'Administration. Par ailleurs, le Conseil d'Administration peut recourir à leur support ou analyse et les inviter à participer à certaines réunions. L'ensemble de ce dispositif doit garantir que la Politique de Rémunération est conforme à la stratégie, aux objectifs et aux intérêts à long terme d'Ixios Asset Management et qu'elle promeut une gestion du risque saine et effective n'excédant pas le niveau de risque accepté par l'établissement.

La Politique de Rémunération ainsi définie est mise en œuvre par la Direction des Ressources Humaines, sous la responsabilité du Directeur Général, et conformément aux principes arrêtés par le Conseil d'Administration.

2. Philosophie générale, principes clés et règles spécifiques

a. Philosophie générale

Ixios Asset Management a défini sa Politique de Rémunération afin de remplir en particulier 5 objectifs majeurs :

- Assurer un développement de long terme de l'entreprise. En ce sens, la Politique de Rémunération vise notamment à différer dans le temps des éléments substantiels de rémunération variable afin de s'assurer de l'implication de ses collaborateurs dans le développement d'une activité mesurée et raisonnée sur le long terme et n'incitant pas exclusivement à des performances court terme ;
- Aligner les intérêts entre les investisseurs et les collaborateurs avec une attention particulière sur le « Personnel Identifié ». Ainsi, les rémunérations variables ne doivent-elles pas inciter les gérants à prendre des risques excessifs au sein des OPCVM sous leur responsabilité, même si cette possibilité est en réalité déjà très encadrée par le suivi indépendant quotidien des contraintes de gestion réglementaires et des règles internes complémentaires par le Contrôle des Risques ;
- Aligner les intérêts entre la société et les collaborateurs. Ainsi, ces rémunérations variables doivent être fixées au regard de la situation financière de la société ;
- Prendre en compte le risque en matière de conformité et de risque opérationnel ;
- Prévenir les situations de conflits d'intérêts.

Enfin, Ixios Asset Management a souhaité mettre en place un cadre et des règles aussi simples que possible afin d'assurer un maximum de transparence et l'adhésion de l'ensemble des collaborateurs à cette Politique de Rémunération.

b. Part de la rémunération variable dans la rémunération globale et variabilité effective

La rémunération des collaborateurs est composée d'une rémunération fixe et d'une rémunération variable.

La rémunération fixe de base reflète au premier chef l'expérience professionnelle en lien avec la fonction occupée et les responsabilités exercées telles qu'elles sont stipulées dans le contrat de travail ou mentionnées dans la fiche de poste. Le niveau de cette rémunération fixe est étudié lors du processus annuel de révision des rémunérations et fait l'objet d'un double examen par la ligne managériale et les équipes Ressources Humaines. Il doit être suffisamment élevé pour qu'une politique souple puisse être exercée en matière de part variable de rémunération, notamment la possibilité de ne payer aucune part variable, si les résultats de la société de gestion ne le permettent pas ou en cas d'objectifs non atteints.

La rémunération variable occupe, historiquement, une place importante dans le métier exercé par Ixios Asset Management. Elle ne constitue pas un droit et est fixée chaque année dans le respect de la Politique de Rémunération en vigueur. La rémunération variable reflète la performance vis-à-vis des objectifs fixés, elle est établie sur la base d'une évaluation combinée de la performance individuelle du collaborateur, de son unité opérationnelle et du résultat d'ensemble de la société. L'évaluation des performances tient compte de l'ensemble des risques auxquels l'établissement est susceptible d'être exposé.

c. Fixation de la rémunération variable individuelle et approche multicritère

Compte tenu de l'importance de la part variable de la rémunération, Ixios Asset Management souhaite contrôler les éléments de rémunération individuelle tant dans leur définition que dans les processus inhérents à leur fixation.

Ainsi, afin de mieux affirmer et contrôler le lien entre performance et rémunération variable, Ixios Asset Management utilise un processus formel et robuste d'appréciation de la performance individuelle. La performance individuelle est ainsi appréciée selon différents critères, quantitatifs et qualitatifs, financiers et non financiers.

L'analyse multicritère, tant qualitative que quantitative, ainsi réalisée par les managers est le fondement de la détermination des rémunérations variables individuelles. Ixios Asset Management insiste sur la place des critères qualitatifs dans les supports d'évaluation.

La Direction des Ressources Humaines accompagne et revoit tant la fixation des objectifs que la détermination des rémunérations variables individuelles afin d'assurer la bonne prise en compte des critères ainsi définis dans l'évaluation.

d. Importance des critères de compliance et gestion des risques dans la détermination des rémunérations variables

Le cadre décrit au paragraphe précédent est, en outre, complété par la mise en place d'un dispositif de développement et de validation des connaissances et du respect des règles et procédures internes de Conformité et de maîtrise des Risques avec un suivi des éventuels manquements. Ce dispositif s'articule autour du développement des connaissances des règles et procédures en matière de conformité, du contrôle des risques financiers, des contrôles permanents et risques opérationnels ainsi que celles de la sécurité des systèmes d'informations.

e. Prise en compte des critères de durabilité

Les considérations liées à l'intégration des risques de durabilité ne constituent pas actuellement un critère d'évaluations directe dans le processus de rémunération.

Cependant les décisions d'investissements sont alignées avec les objectifs ESG des fonds gérés. Les objectifs ESG faisant partie des contraintes de la gestion, le respect de ces contraintes fait partie du suivi de l'activité des gérants. Le suivi des contraintes d'investissement fait partie de l'évaluation globale de la performance de des gérants. En ce sens, des éléments de durabilité interviennent dans le processus de décision de rémunération des gérants des fonds.

3. Processus relatif à la détermination des rémunérations variables

La fixation des enveloppes de rémunérations variables est en premier lieu le fruit d'une itération entre des estimations de rémunérations individuelles (exercice «bottom-up») et un cadrage au niveau de la société (exercice «top-down»).

a. Cadrage des enveloppes allouées au niveau de la société

Exercice bottom-up

Cet exercice consiste à estimer le niveau de rémunération variable individuelle de chaque collaborateur. Il est conduit par les principaux managers et le Directeur Général selon les modalités exposées au paragraphe « Détermination des rémunérations variables individuelles ».

Exercice top-down

La somme des rémunérations variables individuelles ainsi proposées permet d'effectuer une première estimation des montants d'enveloppes.

Le Directeur Général avec le support de la Direction des Ressources Humaines se fonde sur ces estimations bottom-up et sur une vérification top-down pour déterminer le montant de l'enveloppe à proposer au Conseil d'Administration.

Le Conseil d'Administration procède donc à la vérification top-down de l'enveloppe de rémunérations variables construite à partir d'une approche bottom-up, en examinant notamment les points suivants :

- Ratio du montant de l'enveloppe globale de rémunération variable rapporté au résultat avant impôts et provision pour rémunérations variables.
- Ratio de la masse salariale totale rapportée au chiffre d'affaire net des rétrocessions aux distributeurs et des frais de marché afférents aux fonds.

Cette revue intègre également l'appréciation collective des équipes en matière de conformité et gestion des risques afin d'assurer la prise en compte formelle de ces éléments dans la détermination des enveloppes globales de rémunération.

b. Détermination des rémunérations variables individuelles

Dans le cadre des enveloppes globales ainsi déterminées, le processus final d'établissement des rémunérations individuelles s'établit de la façon suivante.

Pour être à même d'affirmer le lien entre performance et rémunération, Ixios Asset Management a mis l'accent sur la formalisation de l'appréciation annuelle de la performance (Processus EAD - Entretien d'Appréciation et de Développement). Chaque manager est responsable de l'évaluation de ses collaborateurs accompagné par la Direction des Ressources Humaines, garante de la qualité et du bon déroulement du processus. La performance individuelle est appréciée selon différents critères, quantitatifs et qualitatifs, financiers et non financiers adaptés à chaque fonction. Les collaborateurs sont rémunérés sur la base d'une analyse multicritère combinant ces critères quantitatifs et qualitatifs.

L'atteinte des objectifs de conformité et de gestion des risques tels que décrit dans les principes généraux de la Politique de Rémunération sont également repris dans l'évaluation de la performance annuelle.

Dans tous les cas, la rémunération des collaborateurs est impactée par le dispositif d'appréciation qualitative des règles de conformité et des procédures internes.

Dans le cas particulier des équipes de gestion, le mécanisme de « High Water Mark » effectif dans le calcul des commissions de performance des fonds est systématiquement intégré dans la détermination de la rémunération variable des gérants, ce qui assure que les critères quantitatifs d'évaluation de la performance soient bien pris en compte sur un horizon pluri annuel.

4. Différés et structure de la rémunération variable

a. Principes

La rémunération variable rémunère la performance de l'année du collaborateur mais elle est aussi un élément de fidélisation des salariés contribuant à la performance du Groupe sur le long terme.

La rémunération variable est allouée sous la forme d'un montant payé comptant et, le cas échéant, d'une rémunération variable différée sur 3 ans. L'éventuelle rémunération variable différée est versée en trois tiers et à trois échéances, soit au 1er semestre de l'année N+2, année N+3, année N+4.

La perception de la rémunération variable différée sera conditionnée à la présence effective du collaborateur, hors délai de préavis, au sein du Groupe aux dates de versement.

Le mode de versement de la rémunération variable des salariés diffère en fonction de la catégorie à laquelle ils appartiennent.

Le « Personnel Identifié » est potentiellement soumis à rémunération variable différée dès lors qu'un niveau de rémunération variable, fixé par la société de gestion et revu éventuellement chaque année, est franchi. En complément, des clauses de malus et d'indexation s'appliquent également pour assurer l'alignement des intérêts à long terme, des investisseurs, de la société de gestion et des collaborateurs.

b. Rémunération du « Personnel Identifié »

La détermination du « Personnel Identifié » s'effectue sur la base des critères définis dans « les Guidelines ESMA 2016/411 on sound remuneration policies under the UCITS Directive and AIFMD » et le Guide publié par l'AMF à destination des sociétés de gestion « Directive OPCVM V ».

Chaque année, le Directeur Général établit avec la Direction des Ressources Humaines et le RCCI la liste du « Personnel Identifié ».

La liste des activités et des fonctions identifiées est la suivante :

- Le Directeur Général et les éventuels Directeurs généraux délégués ;
- Les responsables de fonctions de contrôle ;
- Les gérants de portefeuilles;
- Les responsables de fonction support.

Conformément à la réglementation, le Personnel Identifié désigne plus généralement tout collaborateur dont les activités professionnelles ont une incidence substantielle sur le profil de risque de la Société de Gestion ou des fonds d'investissements qu'elle gère, et dont la rémunération globale se situe dans la même tranche que celle de la Direction Générale ou du Personnel Identifié.

Comme indiqué précédemment au paragraphe « Part de la rémunération variable dans la rémunération globale et variabilité effective », la rémunération variable du « Personnel Identifié » est établie de telle façon à maximiser son implication tout en conservant une capacité d'ajustement significative en cas de mauvaise performance, garantissant ainsi une bonne maîtrise des risques. La rémunération variable est allouée sous la forme d'un montant payé comptant et d'un montant variable différé.