



Politique de rémunération

Responsabilité

Directeur des Risques et RCCI

Date de Publication

Septembre 2023

Table des Matières

1	Préambule	3
2	Cadre réglementaire.....	3
3	Principe général.....	3
	3.1 Personnel identifié au sens de la Directive AIFM	3
	3.1.1 Personnel identifié	3
	3.1.2 Cas de l'équipe commerciale :.....	4
	3.2 Principes relatifs à la détermination et au versement des rémunérations de l'ensemble du personnel.....	4
	3.2.1 Salaire fixe	4
	3.2.2 Part variable.....	4
	3.2.3 Avantages en nature	5
	3.2.4 Rémunérations collectives	5
	3.3 Principes relatifs à la détermination et au versement des rémunérations du Personnel identifié.....	5
	3.4 Intégration des risques en matière de durabilité à la politique de rémunération	5
	3.5 Principe de proportionnalité	6
	3.6 Gouvernance.....	6
4	Transparence et Information des collaborateurs et du public sur la politique de rémunération.....	6
	4.1 Information des collaborateurs	6
	4.2 Information des porteurs de parts ou actions	6
5	Contrôle et suivi	7

1 Préambule

Conformément aux dispositions de la directive 2011/61/UE du Parlement européen et du Conseil du 8 juin 2011 sur les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs (ci-après désignée la « **Directive AIFM** »), IQ-EQ Management s'engage à établir, mettre en œuvre et maintenir une pratique de rémunération permettant de promouvoir les intérêts à long terme de ses actionnaires, clients et employés.

La politique de rémunération décrite dans les présentes tient compte des exigences organisationnelles et opérationnelles d'IQ-EQ Management, ainsi que la nature, la portée et la complexité de ses activités.

Cette politique promeut une gestion saine et efficace. Elle est également déterminée de manière à éviter les situations de conflits d'intérêts et pour prévenir les prises de risques inconsidérées ou incompatibles avec l'intérêt des clients et/ou des entités gérées par IQ-EQ Management.

2 Cadre réglementaire

- 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 :
 - o Article 321-32
 - o Article 321-26
 - o Articles 319-10 et 319-11 (politique de rémunération)
- Doctrine AMF :
 - o Position - Recommandation DOC-2013-11 : Politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs
 - o Guide AIFM – Rémunération des gestionnaires de fonds d'investissement alternatif

3 Principe général

3.1 Personnel identifié au sens de la Directive AIFM

3.1.1 Personnel identifié

Au sein d'IQ-EQ Management, la population identifiée est composée des « Preneurs de risques » et des collaborateurs exerçant des fonctions de contrôle.

Les « Preneurs de risques » désignent l'ensemble des dirigeants responsables, gérants de portefeuille, directeurs de département, membres du Conseil de Surveillance et du Directoire ainsi que tout collaborateur qui, au vu de sa rémunération globale, se situe dans la même

tranche de rémunération que les dirigeants responsables ou dont les activités professionnelles ont une incidence substantielle sur le profil de risque de la société ou les profils de risque des FIA et autres entités qu'ils gèrent.

Les fonctions de contrôle désignent les membres du personnel (autre que la Direction Générale) responsable de la gestion des risques, de la conformité, des audits internes et autres fonctions similaires au sein d'IQ-EQ Management, en l'occurrence les collaborateurs du département « Risk & Compliance », i.e. Directeur des Risques, RCCI, Compliance Manager et Risk Officer.

La méthodologie d'identification et le périmètre du « Personnel identifié » sont revus annuellement par le RCCI et validés par la Présidente d'IQ-EQ Management.

3.1.2 Cas de l'équipe commerciale :

Les membres de l'équipe commerciale ne sont pas considérés comme « Personnel identifié » car ils/elles n'ont pas d'incidence significative sur le profil de risque de la société. En effet :

- Ils/elles ne participent pas à la détermination de la politique des fonds, ni aux décisions d'investissement ou de désinvestissement prises par IQ-EQ Management pour ces fonds.
- Leur rémunération variable est déterminée en fonction de l'atteinte des objectifs tant quantitatifs que qualitatifs fixés en début de chaque année.

3.2 Principes relatifs à la détermination et au versement des rémunérations de l'ensemble du personnel

Aux fins de la présente politique, la rémunération applicable à l'ensemble du personnel de IQ-EQ Management se compose des éléments suivants :

3.2.1 Salaire fixe

Le salaire de base récompense le collaborateur pour la bonne exécution de son travail, tel que précisé dans sa définition de fonction. La partie fixe de la rémunération est suffisamment importante pour rémunérer le collaborateur au regard de la responsabilité exercée et de l'expérience acquise.

3.2.2 Part variable

La part variable est déterminée en fonction de la fonction du collaborateur et de son rôle. Elle est basée sur des critères de performance quantitatifs et qualitatifs et peut comprendre des objectifs collectifs et individuels. sur une période donnée.

La rémunération variable tient compte également de la santé financière de IQ-EQ Management.

Aucune rémunération variable n'est garantie sauf exception pour la seule année de l'embauche.

Le but de cette structure de rémunération est d'attirer et de retenir les meilleures compétences et les meilleurs talents, d'encourager l'engagement et les bons comportements des collaborateurs et de renforcer le positionnement d'IQ-EQ Management vis-à-vis de ses clients.

3.2.3 Avantages en nature

Des titres restaurant sont crédités mensuellement à l'ensemble des collaborateurs sur leur carte « Swile ». Ils ne sont pas accordés selon des critères de performance.

3.2.4 Rémunérations collectives

Les rémunérations collectives d'IQ-EQ Management sont constituées d'un dispositif d'intéressement, associé à un plan d'épargne d'entreprise (PEE) et à un plan d'épargne retraite (PER). Les collaborateurs peuvent bénéficier, dans le cadre de ces plans, d'un dispositif d'abondement.

IQ-EQ Management a également souscrit à un contrat PERO pour le compte des mandataires sociaux.

Ces rémunérations collectives n'ont aucun effet incitatif sur la gestion des risques d'IQ-EQ Management et/ou des produits gérés et n'entrent pas dans le champ d'application des directives AIFM.

3.3 Principes relatifs à la détermination et au versement des rémunérations du Personnel identifié

Un équilibre approprié est établi entre les composantes fixe et variable de la rémunération globale et 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.

Tant que le principe de proportionnalité s'applique, le « Personnel identifié » est soumis aux mêmes principes décrits pour l'ensemble des collaborateurs. Dans le cas contraire, la présente politique devra être modifiée afin de tenir compte des exigences réglementaires en la matière.

Les objectifs individuels ne comportent pas de critères financiers pour les collaborateurs des fonctions de contrôle afin d'assurer un degré d'indépendance adéquat par rapport aux activités faisant l'objet d'un contrôle, et afin d'éviter tout conflit d'intérêts.

3.4 Intégration des risques en matière de durabilité à la politique de rémunération

La politique de rémunération permet de s'assurer que les pratiques de rémunération d'IQ-EQ Management n'encouragent pas la prise de risques excessive.

Dans la mesure où IQ-EQ Management est responsable de la conformité des investissements au regard des engagements des fonds gérés et notamment des fonds article 8 et article 9, la fixation de la rémunération variable intègre le respect desdites obligations.

3.5 Principe de proportionnalité

Il découle des critères pertinents des règles AIFMD (taille, organisation interne, nature, portée et complexité des activités, etc.) qu'IQ-EQ Management peut valablement mettre en œuvre le principe de proportionnalité, ce qui lui permet d'exclure de sa politique de rémunération les obligations suivantes :

- La rémunération variable sous forme d'instruments financiers et la conservation des instruments
- Le report d'au moins trois à cinq ans du versement des rémunérations variables annuelles
- L'incorporation de risques à posteriori pour la rémunération variable
- L'obligation de créer un comité de rémunération.

3.6 Gouvernance

La Présidente d'Equitis détermine chaque année l'enveloppe des rémunérations fixe et variable et arrête sur proposition des directeurs généraux, les rémunérations individuelles des collaborateurs.

4 Transparence et Information des collaborateurs et du public sur la politique de rémunération

4.1 Information des collaborateurs

Les collaborateurs d'IQ-EQ Management sont informés des critères collectifs et individuels ainsi que des critères qualitatifs et quantitatifs utilisés pour déterminer le montant de leur rémunération tout comme du calendrier prévu pour l'évaluation de leur performance.

A ce titre, la politique de rémunération est mise à disposition du personnel sur le réseau commun.

4.2 Information des porteurs de parts ou actions

La politique de rémunération est mise à disposition des porteurs sur simple demande par tout moyen à leur convenance.

Par ailleurs, le rapport annuel doit contenir les informations suivantes :

- Le montant total des rémunérations pour l'exercice, ventilé en rémunérations fixes et rémunérations variables, versées par IQ-EQ Management à son personnel, et le nombre de bénéficiaires, et, le cas échéant, l'intéressement aux plus-values (carried interests) versé par le FIA

- Le montant agrégé des rémunérations, ventilé entre les cadres supérieurs et les membres du personnel de la société de gestion dont les activités ont une incidence significative sur le profil de risque du FIA (« Preneurs de risques »)

5 Contrôle et suivi

Le contrôle de la politique de rémunération et de son application s'inscrit dans les procédures et dans le plan de contrôle annuel du RCCI lequel vérifie :

- L'application de la présente politique de rémunération ;
- La conformité de la politique de rémunération à la réglementation en vigueur ;
- L'application ou non du principe de proportionnalité

La politique de rémunération fait l'objet d'une revue périodique par les dirigeants et d'une évaluation au moins annuellement et à l'occasion de tout changement dans l'organisation ou le périmètre d'activité d'IQ-EQ Management.

[FIN]