

Politique de rémunération

Table des Matières

1	Préambule	3
2	Cadre réglementaire	3
3	Principe général	4
	3.1 Personnel identifié au sens de la Directive AIFM	4
	3.1.1 Personnel identifié	4
	3.2 Principes relatifs à la détermination et au versement des rémunérations de l'ensemble du personnel.....	4
	3.2.1 Salaire fixe	5
	3.2.2 Part variable	5
	3.2.3 Avantages en nature	5
	3.2.4 Rémunérations collectives	6
	3.3 Principes relatifs à la détermination et au versement des rémunérations du Personnel identifié	6
	3.4 Intégration des risques en matière de durabilité à la politique de rémunération.....	6
	3.5 Information des collaborateurs.....	7
	3.6 Information des porteurs de parts ou actions	7
4	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 AIFMD
- 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
- Règlement délégué (UE) n° 231/2013 de la Commission du 19 décembre 2012 complétant la directive 2011/61/UE
- Règlement (UE) 2019/2088 du 27 novembre 2019 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers (« SFDR »), notamment son article 5

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 d'administration 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.

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 de gestion. 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

Le Président d'IQ-EQ Management détermine chaque année l'enveloppe, et sa répartition, des rémunérations fixe et variable.

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.

Le processus annuel d'évaluation et d'attribution des rémunérations variables et des promotions est revu par le Resource Committee d'IQ-EQ Management, qui se réunit au moins deux fois par an. Ce comité examine notamment le déroulement des campagnes d'évaluation et des formations, valide les allocations de bonus et les promotions, s'assure de l'adéquation de l'allocation des ressources avec le plan stratégique et le budget de la société, et vérifie la conformité du processus de rémunération avec la réglementation applicable.

Ainsi, 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. Le processus d'évaluation est conduit par le responsable hiérarchique direct, sous la responsabilité du Président. Pour les managers d'activité, le processus d'évaluation est conduit par leur Directeur.

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.

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.

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

Par ailleurs, la démarche ESG est un objectif collectif au sein de IQ-EQ Management. Les objectifs varient selon la fonction et les responsabilités du collaborateur. La détermination de la rémunération dépend de l'accomplissement de ces objectifs et du bon respect des processus ESG.

Conformément à l'article 5 du Règlement (UE) 2019/2088 (« SFDR »), la politique de rémunération d'IQ-EQ Management est cohérente avec l'intégration des risques en matière de durabilité : la structure de la rémunération variable n'encourage pas une prise de risque excessive en matière de durabilité et n'incite pas à des décisions incompatibles avec les caractéristiques ou objectifs extra-financiers des FIA gérés, notamment ceux relevant des articles 8 et 9 dudit règlement.

3.5 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.

3.6 Information des porteurs de parts ou actions

La politique de rémunération est mise à disposition des porteurs sur le site internet de la société de gestion.

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 »)

4 Suivi

La politique de rémunération fait l'objet d'une revue périodique par les dirigeants et par le Resource Committee 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.

Sa mise en œuvre fait l'objet, au moins une fois par an, d'une évaluation interne centrale et indépendante, sous la responsabilité du Directeur des Risques et du RCCI.

[FIN]