

I. PRINCIPES GENERAUX

1. Existence d'un Comité de Rémunération

Un Comité de Rémunération a été mis en place au sein d'AURIS GESTION. Le Comité de Rémunération est systématiquement informé des décisions prises par le Directoire en matière de rémunérations fixes et variables. La composition ainsi que les principales missions du Comité de Rémunération sont précisées en **Annexe**. Afin de garantir l'indépendance des décisions prises par le Comité de Rémunération, celui-ci est organisé de façon à ce que ses membres qui sont également salariés de la Société exercent, au sein de celle-ci, exclusivement des fonctions de contrôle.

2. Preneurs de Risques

Les Preneurs de Risques sont des personnes dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur l'exposition aux risques de la Société ou dont la rémunération globale se situe dans la même tranche de rémunération que la Direction Générale et les Preneurs de Risques par nature.

3. Mise en œuvre de la Politique de Rémunération

AURIS GESTION prend en compte la notion de risque en intégrant notamment les principes suivants, lors de la mise en œuvre de sa Politique de Rémunération :

- Cohérence entre le comportement des collaborateurs et les objectifs à long terme d'AURIS GESTION (en dissuadant les personnes concernées de prendre des risques excessifs et inacceptables pour AURIS GESTION).
- Interdiction de tout mode de rémunération susceptible de créer des risques excessifs pour AURIS GESTION ou susceptible de placer la Société de Gestion dans une situation de conflit d'intérêts.
- Intégration, dans la mesure de performance utilisée pour le calcul de la composante variable de la rémunération, d'un mécanisme d'ajustement tenant comptes des risques courants et futurs pertinents.
- Détermination du montant consacré à la rémunération variable en tenant compte de l'ensemble des risques auxquels la Société de Gestion est soumise.
- Interdiction aux Preneurs de Risques de recourir à des stratégies individuelles de couverture ou d'assurance en matière de rémunération ou de responsabilité qui limiteraient la portée des dispositions d'alignement sur les risques contenues dans leurs dispositifs de rémunération.

II. DISPOSITIONS APPLICABLES A L'ENSEMBLE DES COLLABORATEURS

1. Composition de la rémunération fixe

La partie fixe de la rémunération doit être suffisamment importante pour rémunérer chaque personne au regard des obligations de son poste, du niveau de compétence requis, de la responsabilité exercée et de l'expérience acquise.

La masse salariale fixe ne doit pas être de nature à remettre en cause la pérennité de la Société.

Les bonus garantis sont interdits sauf, le cas échéant, à l'embauche de la personne concernée et dans ce cas, cette garantie est strictement limitée à un an.

L'attribution d'indemnités de départ est strictement encadrée. Ainsi, aucune indemnité de départ ne peut être prédéterminée dans un contrat liant la Société à un collaborateur sans prévoir, a minima, une clause d'ajustement du montant prévu selon les performances réalisées par ledit collaborateur et la situation financière de la Société. Les paiements de ce type doivent être corrélés avec les performances réalisées dans la durée et conçus de telle sorte qu'ils ne récompensent pas l'échec. Le montant et les modalités de calcul de chaque indemnité de départ doivent être validés par le Comité de Rémunération, sur proposition du Directoire.

Eu égard à la taille de la Société et à son volume d'activité, toute rémunération fixe brute supérieure à un seuil fixé en interne devra faire l'objet d'une justification préalable par le Directoire auprès du Comité de Rémunération (i.e. avant la signature de tout contrat de travail ou de tout mandat social prévoyant une telle rémunération fixe ou avant la signature de tout avenant ayant pour conséquence d'augmenter la rémunération d'un collaborateur pour la porter à ce seuil ou au-delà).

2. Règles générales en matière de rémunération variable

La partie variable de la rémunération ne doit pas conduire les collaborateurs à une prise de risque inconsidérée et susceptible de porter préjudice aux intérêts de la Société et/ou de ses clients.

En vue de déterminer l'enveloppe globale de la rémunération variable, il est notamment tenu compte :

- du résultat global de la Société ;
- des besoins de la Société en matière de fonds propres pour faire face à ses obligations réglementaires, d'une part, et au financement de ses projets, d'autre part ;
- des attentes des actionnaires en matière de rémunération de leur investissement.

La partie variable de la rémunération vient compléter, de manière équilibrée, la partie fixe de la rémunération en tenant compte :

POLITIQUE DE REMUNERATION

- [Des performances personnelles du collaborateur](#), au regard de critères quantitatifs et qualitatifs conformes, dans la durée, aux intérêts de la Société de Gestion et de ses clients ou porteurs de parts, l'appréciation de ces critères étant du ressort du Directoire.
- [De la réglementation applicable à la Société de Gestion et aux OPC dont elle assure la gestion](#) avec, notamment :
 - un principe d'équilibre prudent entre l'attribution de rémunérations variables et le maintien d'une situation financière saine de la Société,
 - une interdiction de tout versement de rémunération variable par le biais d'instruments ou de méthodes qui facilitent le contournement des exigences réglementaires auxquelles la Société est soumise.
- [De la performance globale de la Société de Gestion et de l'ensemble des fonds qu'elle gère.](#)

3. [Evaluation indépendante et contrôle de la politique de rémunération](#)

La politique de rémunération fait l'objet d'une revue périodique par le Directoire et d'une évaluation indépendante par le Comité de Rémunération, au moins annuellement et à l'occasion de tout changement dans l'organisation ou le périmètre d'activité de la Société (à cet effet, le Président du Directoire est tenu d'archiver et de mettre à la disposition du Comité de Rémunération l'ensemble des documents relatifs aux rémunérations fixes et variables). Cette évaluation indépendante annuelle fait l'objet d'un procès-verbal reprenant l'ensemble des éléments appréciés par le Comité de Rémunération.

4. [Information et transparence](#)

- [Information de l'AMF](#)

La Société tient à la disposition de l'AMF le processus mis en œuvre, chaque année, afin de déterminer et de contrôler la rémunération variable du personnel.

- [Information des investisseurs](#)

La Société s'engage à respecter toutes les mesures de transparence introduites par les directives n°2014/91/UE (dite « OPCVM V ») et n°2011/61/UE (dite « AIFM ») en matière d'information des porteurs de parts des OPC gérés.

En ce qui concerne les OPCVM, il s'agit essentiellement des obligations suivantes :

- l'obligation de faire figurer, dans le DICI, une déclaration indiquant que les détails de la Politique de Rémunération sont disponibles sur le site internet de la Société de Gestion, ainsi qu'en version papier sur demande de l'investisseur ;

POLITIQUE DE REMUNERATION

- l'obligation de mentionner, dans le prospectus de l'OPCVM, les détails de la politique de rémunération (et notamment les modalités de calcul des rémunérations, les personnes en charge de l'attribution des rémunérations, la composition du Comité de Rémunération, etc.) ou bien un résumé de la politique de rémunération et une déclaration indiquant que ces détails sont disponibles sur un site internet, ainsi qu'une référence à ce site internet et l'indication selon laquelle un exemplaire en version papier est mis à disposition gratuitement sur demande ;
- l'obligation de mentionner, dans le rapport annuel de l'OPCVM, le montant total des rémunérations (fixes et variables), le montant agrégé des rémunérations ventilé par catégories de salariés ainsi que toute modification de la Politique de Rémunération.

En ce qui concerne les FIA, il s'agit essentiellement de l'obligation de faire figurer, dans leurs rapports annuels, les informations suivantes :

- le montant total des rémunérations de l'exercice, ventilées en rémunérations fixes et rémunérations variables, versées par la société de gestion 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, ventilées 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.
- [Information des délégués du personnel](#)

La Société de Gestion s'engage à tenir à la disposition des délégués du personnel les informations suivantes :

- Le processus décisionnel mis en œuvre pour définir la Politique de Rémunération de la Société,
- Les principales caractéristiques de la Politique de Rémunération : critères utilisés pour mesurer les performances et ajuster la rémunération au risque, lien entre rémunération et performance.

III. DISPOSITIONS SPECIFIQUES APPLICABLES EXCLUSIVEMENT A CERTAINS PRENEURS DE RISQUES

1. Périmètre d'application des dispositions spécifiques

Au titre d'un exercice donné, les dispositions spécifiques de la Politique de Rémunération (les « **Dispositions Spécifiques** ») s'appliquent à tous les Preneurs de Risques, à l'exception de ceux dont la rémunération variable, au titre d'un exercice donné, répond à au moins un des critères ci-dessous :

- Critère n°1 : la rémunération individuelle variable brute au titre de l'exercice concerné est inférieure à un seuil fixé en interne,
- Critère n°2 : la rémunération individuelle variable brute au titre de l'exercice concerné est inférieure à 30% de la partie fixe de la rémunération individuelle brute.

En d'autres termes :

- Si, au titre d'un exercice donné, la rémunération variable d'un Preneur de Risques répond à au moins un des critères mentionnés ci-dessus, les Dispositions Spécifiques ne s'appliqueront pas à ce Preneur de Risques.
- En revanche, si au titre d'un exercice donné, la rémunération variable d'un Preneur de Risques ne répond à aucun des critères mentionnés ci-dessus, les Dispositions Spécifiques qui s'appliqueront à ce Preneur de Risques seront celles qui sont détaillées ci-après.

2. Détail des Dispositions Spécifiques

- **Disposition Spécifique n°1 / Versement en numéraire - Versement en instruments financiers**

50% de la composante variable de la rémunération consisteront en des parts ou actions de l'OPC ou du panier d'OPC servant de référence à chaque Preneur de Risques.

- **Disposition Spécifique n°2 / Proportion de rémunération variable reportée**

La rémunération variable brute est soumise, dès le premier euro, à un mécanisme respectant les principes de Période d'Accumulation, de Période de Report et de Point d'Acquisition, tels que définis ci-après.

- **Période d'Accumulation** : période durant laquelle les performances du Preneur de Risques sont évaluées et mesurées en vue de déterminer sa rémunération variable. Cette période correspond à l'exercice comptable de la Société.
- **Période de Report** : période de 3 ans durant laquelle 40% de la rémunération variable brute du Preneur de Risques sont retenus à l'issue de la Période d'Accumulation. La quote-part de la rémunération variable brute reportée ne portera pas intérêt.

POLITIQUE DE REMUNERATION

- **Point d'Acquisition** : Date à laquelle une partie de la rémunération différée est acquise i.e. date à laquelle le Preneur de Risques reçoit le paiement et devient le détenteur légal de la rémunération variable. Une fois la rémunération variable acquise, aucun ajustement ex post explicite ne peut intervenir. L'acquisition d'une rémunération variable ayant fait l'objet d'un report est expressément assorti d'une condition de présence au sein de la Société.

- **Disposition Spécifique n°3 / Durée de report**

40% de la rémunération variable brute sont soumis à une Période de Report de 3 ans dans les conditions suivantes : 1/3 de la rémunération variable reportée pourra être acquis chaque année durant la Période de Report sous réserve d'un dispositif de Malus pouvant prévenir l'acquisition par le Preneur de Risques concerné de tout ou partie de la rémunération variable différée.

Il est rappelé (i) que l'acquisition d'une rémunération variable ayant fait l'objet d'un report est expressément assortie d'une condition de présence au sein de la Société et (ii) que la partie de la rémunération variable brute reportée ne portera pas intérêt.

- **Disposition Spécifique n°4 / Politique de rétention**

Lorsqu'un paiement de rémunération variable est effectué sous la forme d'OPC, il est systématiquement assorti d'une période de rétention de 12 mois.

- **Disposition Spécifique n°5 / Modalité d'ajustement au risque a posteriori - Malus**

Conformément aux dispositions réglementaires, la Société peut être amenée à appliquer un mécanisme de « Malus » sur la part de rémunération variable faisant l'objet d'un règlement différé.

Le Malus est un dispositif qui permet à la Société de prévenir l'acquisition de tout ou partie de la rémunération variable différée en fonction des résultats, des risques ou des performances :

- de la Société dans son ensemble,
- du Preneur de Risques concerné,
- de l'unité opérationnelle ou commerciale à laquelle ce Preneur de Risques est rattaché.

Le Malus est une forme d'ajustement des risques ex post ; il correspond à une rémunération variable annoncée, mais non encore acquise et in fine non versée.

La Société applique ce « Malus » uniquement s'il est justifié par l'un des critères objectifs suivants :

- la preuve du comportement frauduleux ou d'une erreur grave du Preneur de Risques (exemples : violation du code de déontologie, non-respect d'autres règles internes...);

AURIS

GESTION

Recueil de Politiques de Conformité et de Contrôle Interne

Référence : PCCI.07 / Version : Janvier 2020

POLITIQUE DE REMUNERATION

- le fait qu'un OPC, un gérant, une unité opérationnelle ou commerciale subissent une baisse significative de leurs performances financières ;
- le fait qu'un OPC, un gérant, une unité opérationnelle ou commerciale fassent l'objet d'une insuffisance grave de gestion du risque ;
- une évolution importante de la situation financière globale de la Société.

Rédaction	RCCI
Validation	Président du Directoire

A. Principales missions du Comité de Rémunération

1. Le Comité de Rémunération est tenu d'émettre des recommandations à propos de la rémunération des mandataires sociaux et des membres du personnel identifiés comme étant des Preneurs de Risques.
2. Le Comité de Rémunération assiste le Directoire ainsi que le Conseil de Surveillance dans le cadre de l'élaboration de la politique globale de rémunération de la Société de Gestion.
3. Le Comité de Rémunération procède à une évaluation indépendante de la Politique de Rémunération et de sa conformité aux différentes réglementations auxquelles AURIS GESTION est soumise. Cette évaluation indépendante est réalisée au moins annuellement et à l'occasion de tout changement dans l'organisation ou le périmètre d'activité de la Société de Gestion. Les principaux éléments dont le Comité de Rémunération tient compte dans le cadre de son évaluation indépendante sont les suivants :
 - principes généraux de la politique (règles d'attribution, compatibilité entre les rémunérations des collaborateurs et les intérêts de la Société de Gestion et de ses clients et porteurs de part, conformité à la réglementation...),
 - rémunérations, indemnités et avantages de toute nature accordés aux mandataires sociaux de la Société de Gestion,
 - politique de rémunération des gérants des OPC et des gérants privés,
 - politique de rémunération des salariés dont les activités sont susceptibles d'avoir une incidence significative sur l'exposition aux risques de la Société de Gestion,
 - mécanismes de participation ou d'intéressement des dirigeants et/ou des salariés au capital,
 - résultat global de la Société de Gestion,
 - besoins de la Société de Gestion en matière de fonds propres afin de lui permettre de faire face à ses obligations réglementaires, d'une part, et au financement de ses projets, d'autre part,
 - attentes des actionnaires en matière de rémunération de leur investissement,
 - politique de départ des dirigeants et plan de retraite.

POLITIQUE DE REMUNERATION

4. Le Directoire met à la disposition du Comité de Rémunération toutes les informations nécessaires à la bonne réalisation de sa mission. Cela inclut notamment une obligation de communication systématique de l'ensemble des décisions prises par le Directoire en matière de rémunérations (fixes et variables).
5. En cas d'attribution d'indemnités de départ leurs montants et modalités de calcul doivent être validés par le Comité de Rémunération, sur proposition du Directoire.
6. Toute rémunération fixe brute annuelle supérieure à un seuil fixé en interne doit faire l'objet d'une justification préalable par le Directoire auprès du Comité de Rémunération. Cette justification doit être donnée au Comité de Rémunération avant la signature de tout contrat de travail ou de tout mandat social prévoyant une telle rémunération fixe ou avant la signature de tout avenant ayant pour conséquence d'augmenter la rémunération d'un collaborateur pour la porter à ce seuil ou au-delà.
7. Le Comité de Rémunération s'appuie, en tant que de besoin, sur les services d'experts extérieurs.

B. Composition du Comité de Rémunération

Au 1^{er} janvier 2020, le Comité de Rémunération est composé des personnes ci-dessous :

	Nom	Rôle au sein d'AURIS GESTION	Rôle au sein du Comité de Rémunération d'AURIS GESTION
1	M. François de COSNAC	Président du Conseil de Surveillance <i>n'exerce aucune fonction opérationnelle au sein d'AURIS GESTION</i>	Président <i>dispose d'un droit de vote double</i>
2	M. Marc MAUREL	Membre du Conseil de Surveillance <i>n'exerce aucune fonction opérationnelle au sein d'AURIS GESTION</i>	Membre <i>dispose d'un droit de vote double</i>
3	M. Thibaut de FOVILLE	Responsable du Contrôle des Risques Financiers et Opérationnels	Membre <i>est notamment chargé d'évaluer l'incidence de la structure de rémunération variable sur le profil de risque de la Société de Gestion</i>
4	Mme Bintou NIANGHANE	Responsable de la Conformité et du Contrôle Interne	Membre <i>est notamment chargée d'analyser la conformité de la structure de rémunération variable aux politiques internes ainsi qu'aux dispositions légales et réglementaires auxquelles la Société de Gestion est soumise</i>