



Politique de rémunération des collaborateurs

Référence : I-2

Responsabilité

Responsable de la procédure	RCCI
Service	Direction
Correspondant relais	RCCI / RH

Objectif de la procédure

Conformément aux dispositions contenues au sein de la Directive 2014/91/UE sur les gestionnaires d'organismes de placement en valeurs mobilières (ci-après désignée « Directive OPCVM/FIA V ») et la Directive 2011/61/UE sur les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs (ci-après désignée « Directive AIFM »), IVO Capital Partners a établi, a mis en œuvre et maintient un dispositif normatif lié à la rémunération de ses collaborateurs.

Gestion des mises à jour de la procédure

Version	Date	Statut	Auteur des modifications	Nature des modifications
V1	03/11/2014	Validée	AGAMA Conseil	Création
V2	01/02/2017	Validée	AGAMA Conseil	Mise à jour dans le cadre de l'entrée en vigueur d'OPCVM/FIA V
V3	07/03/2019	Validée	AGAMA Conseil	Mise en forme – nouveau format
V4	04/03/2021	Validée	IVO Capital Partners	Intégration SFDR
V5	25/05/2022	Validée	IVO Capital Partners	Mise à jour départ DG
V6	26/01/2023	Validée	IVO Capital Partners	Mise à jour gouvernance IVO Capital Partners + changement RCCI

Sommaire

1. Champ d'application	3
2. Identification des collaborateurs concernés.....	3
3. Adoption et réexamen de la politique de rémunération	4
A. Contrôle de la mise en œuvre effective de la politique	4
B. Les activités et rémunérations concernées	4
C. Information des collaborateurs et des porteurs de parts sur la politique de rémunération.....	5
4. Les principes de la politique de rémunération	5
A. Application du principe de proportionnalité.....	5
B. Les principes fondateurs de la politique de rémunération.....	6
C. Les principes propres au risque de durabilité	8
D. Les principes propres à la part variable de la rémunération.....	8
5. Les critères d'attribution de la rémunération.....	9
6. Organe interne responsable de l'attribution des rémunérations	9
Annexe 1 : Références réglementaires	10

1. Champ d'application

La présente politique a pour objectif de promouvoir une gestion saine et efficace du risque en n'encourageant pas une prise de risque incompatible avec les profils de risques, les prospectus/règlements ou autres documents constitutifs des fonds gérés.

La politique de rémunération d'IVO Capital Partners est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts de la SGP, des fonds et des clients, et comprend des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts. Elle tient compte, en outre, des exigences organisationnelles et opérationnelles d'IVO Capital Partners ainsi que de la nature, la portée et la complexité de ses activités.

Ainsi, elle précise les modalités de détermination et de versement de l'enveloppe globale des rémunérations allouées par l'organe de Direction¹ de la Société de Gestion au titre d'un exercice donné, aux collaborateurs concernés, cette enveloppe globale comprenant la rémunération fixe et la rémunération variable.

La politique de rémunération a été mise en place afin de :

- supporter activement la stratégie et les objectifs de la SGP
- supporter la compétitivité de la SGP sur le marché dans lequel elle opère
- assurer l'attractivité, le développement et la fidélisation du personnel.

La politique de rémunération a vocation à définir les critères utilisés par la SGP pour l'évaluation des performances des personnes concernées et la détermination des rémunérations fixes et variables.

2. Identification des collaborateurs concernés

IVO Capital Partners a réalisé une évaluation de son personnel et a ainsi déterminé quels sont les collaborateurs ciblés par la présente politique. Il a été décidé que les collaborateurs qui n'ont pas un impact significatif sur le profil de risque de la Société de Gestion ou des fonds gérés ne sont pas visés par la présente politique.

Sont donc concernés :

- La Direction générale :
 - o Le Président
 - o Le Directeur Général
 - o La Directrice Générale Déléguée-RCCI
- Les preneurs de risques :
 - o Les gérants financiers
 - o Le contrôleur des risques

Toutefois, par souci d'équité et d'homogénéité de traitement, la Direction Générale a décidé d'étendre les principes de la présente politique de rémunération à l'ensemble des collaborateurs de la société de gestion, y compris les fonctions supports (middle office, direction financière).

¹ On entend par « d'organe de direction » : « l'organe investi du pouvoir ultime de décision au sein d'une société de gestion comprenant les fonctions de surveillance et de gestion, ou uniquement la fonction de gestion lorsque ces deux fonctions sont séparées. »

3. Adoption et réexamen de la politique de rémunération

La présente politique est validée par la Direction d'IVO Capital Partners, dans sa fonction de surveillance, puis est annuellement réévaluée et validée.

Les principes de la politique de rémunération seront adaptés en fonction de l'évolution réglementaire.

L'organe de direction de la société de gestion de portefeuille, dans l'exercice de sa fonction de surveillance, adopte la politique de rémunération, réexamine au moins une fois par an les principes généraux de la politique de rémunération. Il doit également approuver toute dérogation ou modification significative apportée ultérieurement à la politique de rémunération, et examiner et superviser soigneusement ses effets.

A. Contrôle de la mise en œuvre effective de la politique

L'organe de direction de la société de gestion de portefeuille, dans l'exercice de sa fonction de surveillance, s'assure a minima annuellement de la mise en œuvre effective de la présente politique. Il est responsable de sa mise en œuvre et la supervise.

Les fonctions de contrôles (contrôle des risques, conformité) sont impliquées dans l'examen du système de rémunération mis en place par IVO Capital Partners, la fonction de surveillance conserve néanmoins la responsabilité du contrôle des politiques et pratiques de rémunération et veille au suivi des résultats de l'examen. Le RCCI déléguataire a prévu un point spécifique aux rémunérations dans son plan de contrôle annuel.

B. Les activités et rémunérations concernées

- Les activités concernées

La présente politique s'applique dans le cadre de l'activité de **gestion d'OPCVM/FIA** et la **gestion de FIA**.

Lorsque la Société de Gestion propose un des services auxiliaires prévus à l'article 6, paragraphe 3 de la directive OPCVM/FIA ou à l'article 6, paragraphe 4, de la directive GFIA (conseil, RTO, gestion sous mandat) les rémunérations variables liées à ces services auxiliaires devront respecter les principes de la Directive OPCVM/FIA/AIFM et les principes définis dans la Directive sur les Marchés d'Instruments Financiers (MIF).

- Les rémunérations concernées

La politique s'applique donc aux rémunérations suivantes :

- La part fixe de la rémunération du collaborateur concerné qui rétribue la capacité du collaborateur à répondre aux critères définis à son poste de manière satisfaisante,
- La partie variable de la rémunération du collaborateur concerné, qui vise à reconnaître la performance individuelle, ses contributions et son comportement.

La rémunération est individuelle et négociée lors du contrat de travail par la Direction Générale d'IVO Capital Partners. Elle pourra être révisée en fonction de l'évolution du collaborateur et de la Société de Gestion, et ce dans les limites fixées par la politique globale de rémunération. Un équilibre approprié est établi entre la part fixe et la part variable de la rémunération globale du collaborateur.

Les dividendes ou les distributions similaires perçus par les actionnaires en tant que propriétaires d'actions et mandataires sociaux de la Société de Gestion ne sont pas visés par la présente politique dans la mesure où elles n'ont pas d'effet significatif aboutissant à un contournement de la réglementation applicable.

De même, les rémunérations sous forme d'intéressement et participation aux bénéfices de la Société de Gestion n'entrent pas dans le champ d'application de cette politique.

La Société de Gestion ne propose pas de rémunération sous forme de *carried interest* à ses salariés.

C. Information des collaborateurs et des porteurs de parts sur la politique de rémunération

▪ Information des collaborateurs

Les collaborateurs d'IVO Capital Partners sont informés, au préalable et de façon claire, des critères qualitatifs et quantitatifs qui sont utilisés pour déterminer le montant de leur rémunération ainsi que des étapes et du calendrier prévu pour l'évaluation de leurs performances.

▪ Information des porteurs de parts/actions d'OPCVM/FIA

La politique de rémunération est mise à disposition des porteurs sur le site Internet de la SGP. Le DICI des fonds précise 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.

Le prospectus des fonds mentionne 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.

Le rapport annuel mentionne le montant total des rémunérations (fixes et variables), le montant agrégé des rémunérations ventilé par catégories de salariés et toute modification de la politique de rémunération.

▪ Information des porteurs de parts/actions des FIA

La politique de rémunération est intégrée aux Rapports annuels des FIA et disponible sur simple demande auprès d'IVO Capital Partners. IVO Capital Partners a cependant fait le choix de formaliser une politique de rémunération AIFM/OPCVM/FIA V et de la diffuser sur son site Internet.

Le rapport annuel mentionne le montant total des rémunérations (fixes et variables), le montant agrégé des rémunérations ventilé par catégorie de salariés et toute modification de la politique de rémunération.

4. Les principes de la politique de rémunération

A. Application du principe de proportionnalité

IVO Capital Partners s'assure que sa situation financière ne soit pas affectée de façon préjudiciable par la rémunération variable globale attribuée pour une année donnée et/ou par la rémunération variable payée ou acquise au cours de l'année.

Conformément aux dispositions réglementaires, IVO Capital Partners applique le principe de proportionnalité pour la mise en application pratique de la présente politique de rémunération.

Famille de critères	Résultat de l'analyse
Taille	<ul style="list-style-type: none"> - Le montant de fonds propres réglementaires de la société de gestion est confortable - La société de gestion emploie moins de 30 personnes
Organisation interne	<ul style="list-style-type: none"> - La société de gestion est une société par actions simplifiée - La gouvernance interne de la société de gestion est pilotée par les 3 Dirigeants
Nature et complexité des activités	<ul style="list-style-type: none"> - La société de gestion est agréée pour gérer des OPCVM/FIA, des FIA et des mandats de gestion. A titre accessoire elle peut exercer les activités de conseil en investissement, de RTO, de courtage et de gestion de mandat d'arbitrages - Dans le cadre de la gestion financière, IVO Capital Partners utilise uniquement des instruments financiers simples (actions cotées, obligations listées, OPCVM/FIA) et ne recourt pas aux instruments financiers à termes simples (contrats financiers).
Les différentes catégories de personnel	<ul style="list-style-type: none"> - La société de gestion est de taille entrepreneuriale - Seuls les mandataires sociaux peuvent contracter pour le compte de la société

B. Les principes fondateurs de la politique de rémunération

Ces règles sont élaborées de telle sorte que le niveau des rémunérations variables totales attribuées soit en lien avec la richesse créée par IVO Capital Partners sur le long terme, et que ces règles permettent également un alignement d'intérêts entre la Société de Gestion et ses clients.

IVO Capital Partners s'appuie sur les principes suivants afin de prévenir les risques pour la Société de Gestion et les souscripteurs des fonds gérés :

RG AMF	Principes
314-85-2 I. 1° 319-10 I. 1°	La politique de rémunération 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 OPCVM/FIA que la société de gestion de portefeuille gère
314-85-2 I. 2° 319-10 I. 2°	La politique de rémunération est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts de la société de gestion de portefeuille et des OPCVM/FIA qu'elle gère et à ceux des porteurs de parts ou actionnaires de l'OPCVM/FIA, et comprend des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts
314-85-2 I. 3° 319-10 I. 3°	L'organe de direction de la société de gestion de portefeuille, dans l'exercice de sa fonction de surveillance, adopte la politique de rémunération, réexamine au moins une fois par an les principes généraux de la politique de rémunération, est responsable de sa mise en œuvre et la supervise. Les tâches mentionnées au présent paragraphe ne

	<p>sont exécutées que par des membres des organes précités qui n'exercent aucune fonction exécutive au sein de la société de gestion de portefeuille concernée et sont spécialisés dans la gestion des risques et les systèmes de rémunération</p>
<p>314-85-2 I. 4° 319-10 I. 4°</p>	<p>La mise en œuvre de la politique de rémunération fait l'objet, au moins une fois par an, d'une évaluation interne centrale et indépendante qui vise à vérifier qu'elle respecte les politiques et procédures de rémunération adoptées par les organes mentionnés au 3°</p>
<p>314-85-2 I. 5° 319-10 I. 5°</p>	<p>Le personnel engagé dans des fonctions de contrôle est rémunéré en fonction de la réalisation des objectifs liés à ses fonctions, indépendamment des performances des secteurs d'exploitation qu'il contrôle</p>
<p>314-85-2 I. 6° 319-10 I. 6°</p>	<p>La rémunération des hauts responsables en charge des fonctions de gestion des risques et de conformité est directement supervisée par le comité de rémunération, lorsqu'un tel comité existe</p>
<p>314-85-2 I. 7 319-10 I. 7°</p>	<p>Lorsque la rémunération varie en fonction des performances, son montant total est établi lors de l'évaluation des performances individuelles en combinant l'évaluation des performances de la personne et de l'unité opérationnelle ou de l'OPCVM/FIA concernés et au regard des risques qu'ils prennent avec celle des résultats d'ensemble de la société de gestion de portefeuille et en tenant compte de critères financiers et non financiers</p>
<p>314-85-2 I. 8° 319-10 I. 8°</p>	<p>L'évaluation des performances s'inscrit dans un cadre pluriannuel adapté à la période de détention recommandée aux porteurs de parts ou actionnaires des OPCVM/FIA gérés par la société de gestion de portefeuille, afin de garantir qu'elle porte bien sur les performances à long terme de l'OPCVM/FIA et sur ses risques d'investissement et que le paiement effectif des composantes de la rémunération qui dépendent des performances s'échelonne sur la même période</p>
<p>314-85-2 I. 9° 319-10 I. 9°</p>	<p>La rémunération variable garantie est exceptionnelle, ne s'applique que dans le cadre de l'embauche d'un nouveau membre du personnel et est limitée à la première année d'engagement</p>
<p>314-85-2 I. 10° 319-10 I. 10°</p>	<p>Un équilibre approprié est établi entre les composantes fixe et variable de la rémunération globale, 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</p>
<p>314-85-2 I. 11° 319-10 I. 11°</p>	<p>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</p>
<p>314-85-2 I. 12° 319-10 I. 12°</p>	<p>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 pertinents actuels et futurs</p>
<p>314-85-2 I. 16° 319-10 I. 16°</p>	<p>La politique en matière de pensions est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts à long terme de la société de gestion et des OPCVM/FIA qu'elle gère</p> <p>Si le salarié quitte la société de gestion avant la retraite, les prestations de pension discrétionnaires sont conservées par la société de gestion pour une période de cinq ans sous la forme d'instruments visés au point m). Dans le cas d'un salarié qui atteint l'âge de la retraite, les prestations de pension discrétionnaires sont versées au salarié sous la forme d'instruments visés au point m), sous réserve d'une période de rétention de cinq ans</p>

314-85-2 I. 17° 319-10 I. 17°	Le personnel est tenu de s'engager à ne pas utiliser des stratégies de couverture personnelle ou des assurances liées à la rémunération ou à la responsabilité afin de contrecarrer l'incidence de l'alignement sur le risque incorporé dans ses conventions de rémunération
314-85-2 II. 319-10 II.	Les principes énoncés au paragraphe 1 s'appliquent à tout type d'avantage payé par la société de gestion, à tout montant payé directement par l'OPCVM/FIA lui-même, y compris les commissions de performance, et à tout transfert de parts ou d'actions de l'OPCVM/FIA, effectués en faveur des catégories de personnel, y compris la direction générale, les preneurs de risques et les personnes exerçant une fonction de contrôle, ainsi que tout salarié qui, au vu de sa rémunération globale, se situe dans la même tranche de rémunération que la direction générale et les preneurs de risques, dont les activités professionnelles ont une incidence substantielle sur leur profil de risque ou sur le profil de risque de l'OPCVM/FIA qu'ils gèrent

C. Les principes propres au risque de durabilité

L'Union Européenne a publié en décembre 2019 une législation sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers. Cette législation exige que les acteurs des marchés financiers et les conseillers financiers incluent dans leur politique de rémunération des informations sur la manière dont ces politiques sont compatibles avec l'intégration « des risques en matière de durabilité ».

IVO Capital Partners intègre dans sa politique d'investissement les caractéristiques environnementales ou sociales de ses investissements. Par conséquent, à partir de 2021, les évaluations et objectifs individuels et collectifs incluront des éléments qualitatifs et quantitatifs en lien avec les caractéristiques environnementales ou sociales des investissements et le risque en matière de durabilité des portefeuilles gérés. Ces critères incluent notamment :

- La bonne application de la politique ESG
- Le maintien du label ISR du fonds IVO FIXED INCOME SHORT DURATION
- La pré-validation ESG des nouveaux ordres

Les évaluations et rémunérations du personnel concerné seront déterminées en fonction de l'atteinte de ces objectifs qualitatifs et quantitatifs.

Il peut également être rappelé que la gestion de ces risques de durabilité est intrinsèquement liée à l'activité d'un gestionnaire d'actifs pour qui il est impératif de prendre en compte ces enjeux de long terme dans sa stratégie d'investissement au vu de la durée de détention des actifs en portefeuille. Par conséquent la politique de rémunération d'IVO Capital Partners n'encourage pas la prise de risque de durabilité excessive.

Pour plus d'information relative à l'intégration des caractéristiques environnementales ou sociales et des objectifs d'investissement durable dans les politiques d'investissement, il convient de consulter la rubrique suivante du site Internet de IVO Capital Partners : www.ivocapital.com

D. Les principes propres à la part variable de la rémunération

Aucun collaborateur ne touchera de rémunération variable supérieure à 200 000 €, à ce titre IVO Capital Partners bénéficie du principe de proportionnalité et n'appliquera pas les principes de paiement en instruments, de conservation des instruments, de report et de malus pour les rémunérations variables annuelles.

5. Les critères d'attribution de la rémunération

La rémunération sera définie au regard de critères quantitatifs et qualitatifs, relatifs et absolus et en fonction des résultats collectifs de la société de gestion. L'évaluation de ces critères est formalisée dans le cadre des évaluations annuelles des collaborateurs.

6. Organe interne responsable de l'attribution des rémunérations

IVO Capital Partners, applique le principe de proportionnalité et n'a pas mis en place de Comité de Rémunération (encours sous gestion inférieur à 1.25 milliard € et effectifs inférieurs à 50 salariés).

En vertu du principe de proportionnalité, l'organe qui supervise annuellement les rémunérations sont les Dirigeants.

A l'issue de ces entretiens individuels, les Dirigeants d'IVO Capital Partners déterminent le montant de la part variable et des éventuels bonus versés aux collaborateurs. Les Dirigeants d'IVO Capital Partners sont responsables de la préparation des décisions en matière de rémunération, notamment celles qui ont des répercussions sur le risque et la gestion des risques de la SGP et des fonds gérés.

Annexe 1 : Références réglementaires

▪ **Directives**

- Directive OPCVM/FIA V 2014/91/UE
- Directive AIFM 2011/61/UE
- Règlement européen (UE) 2019/2088 dit Sustainable Finance Disclosure Regulation (SFDR)

▪ **ESMA**

- Orientations relatives aux politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs - ESMA/2013/232
- Orientations relatives aux politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs - ESMA/2016/579
- Guidelines on sound remuneration policies under the UCITS Directive and AIFMD - ESMA/2016/411
- Proportionality principle and remuneration rules in the financial sector - ESMA/2016/412
- Orientations relatives aux bonnes politiques de rémunération au titre de la directive sur les organismes de placement collectif en valeurs mobilières - ESMA/2016/575

▪ **Règlement général de l'AMF :**

- Article 314-85-2 du règlement général de l'AMF
- Article 319-10 du règlement général de l'AMF

▪ **Doctrine AMF :**

- Position AMF n°2013-10 « Politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs »
- Position AMF n°2013-24 « Politiques et pratiques de rémunération des prestataires de services d'investissement »
- Position AMF n°2016-14 « Bonnes politiques de rémunération au titre de la directive sur les organismes de placement collectif en valeurs mobilières »
- OPCVM/FIA 5 - Guide « sociétés de gestion » Juillet 2016