IVO CAPITAL PARTNERS	**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	RCCI	Intégration SFDR
V5	25/05/2022	Validée	RCCI	Mise à jour départ DG
V6	26/01/2023	Validée	RCCI	Mise à jour gouvernance IVO Capital Partners + changement RCCI
V7	30/09/2025	Validée	RCCI	Mise à jour de la procédure
V8	01/07/2026	Validée	RCCI	Ajout annexe 2 Modalités de versement de la rémunération variable

IVO CAPITAL PARTNERS	**Politique de rémunération des collaborateurs**	Référence : I-2

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 6
   - ***A. Application du principe de proportionnalité 6***
   - ***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 9***
5. Les critères d'attribution de la rémunération 10
6. Organe interne responsable de l'attribution des rémunérations 10

Annexe 1 : Références réglementaires 11

Annexe 2 : Modalités de versement de la rémunération variable des collaborateurs concernés 12

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 Direction[1] 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.

Sont concernés les preneurs de risques suivants :
- La Direction générale :
  - Le Président
  - Le Directeur Général
  - La Directrice Générale Déléguée
- Les preneurs de risques :
  - Les gérants financiers
  - Les commerciaux
  - Le contrôleur des risques
  - Le RCCI

De plus, 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), à l'exception des principes propres à la part variable de la rémunération qui ne seront applicables

[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.* »

qu'aux collaborateurs ayant un impact significatif sur le profil de risque de la Société de Gestion, énumérés ci-dessus.

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 règlementaire.

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.

La fonction de contrôle interne est impliquée dans l'examen du système de rémunération mis en place par IVO Capital Partners. Le RCCI 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**, la **gestion sous mandat, le conseil en investissement financier et la RTO**.

- Les rémunérations concernées

La politique s'applique donc aux rémunérations suivantes :

- La part de la rémunération du collaborateur concerné qui rétribue la capacité du collaborateur à répondre aux critères définis à son poste de manière satisfaisante, en ce inclut les rémunérations exclusivement liées à une condition de présence dans la Société de Gestion,
- La partie variable de la rémunération du collaborateur concerné, qui vise à reconnaitre, directement ou indirectement, sa performance, ses contributions et son comportement (gestion du risque, conformité à la réglementation applicable au sein de la Société de Gestion et à l'éthique).

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.

Le carried interest constitue une forme particulière de rémunération variable, attribuée à certains collaborateurs impliqués dans la gestion des fonds fermés gérés par la société. Il est exclusivement lié à la performance réalisée pour les investisseurs et ne peut être versé qu'après le remboursement intégral du capital investi et le paiement du rendement préférentiel convenu. Conformément aux dispositions de la directive AIFM et aux lignes directrices de l'ESMA, le carried interest n'est pas soumis aux règles de différé de paiement, de paiement en instruments financiers ni de plafonnement, dans la mesure où il représente un retour sur investissement au prorata par les collaborateurs dans le FIA. Toutefois, il est structuré de manière à aligner les intérêts des bénéficiaires avec ceux des investisseurs et à prévenir toute incitation à la prise de risques excessive.

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.

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 commune aux porteurs de parts/actions d'OPCVM et de FIA

Un résumé de la politique de rémunération est mis à disposition des porteurs sur le site Internet de la SGP. Le DIC 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 de la SGP 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 spécifique 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 également fait le choix de diffuser la politique de rémunération sur son site Internet.

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.

IVO Capital Partners doit se conformer aux règles issues des directives OPCVM V et AIFM ainsi qu'aux Orientations arrêtées par l'ESMA dans une mesure qui soit appropriée à sa taille, à son organisation interne ainsi qu'à la nature, la portée et la complexité de ses activités.

Compte tenu de sa taille, de l'ampleur et de la nature de ses activités, IVO Capital Partners déroge ainsi à certaines exigences spécifiques, notamment en matière de gouvernance et de moyens de rémunération variable (pas de distribution de titres de la SGP), dès lors que ces adaptations demeurent compatibles avec une gestion saine et prudente des risques.

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 a analysé les principes applicables au regard de sa taille, de l'ampleur et de la nature de ses activités :

RG AMF	Principes	Applicable
321-125 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	Oui
321-125 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	Oui
321-125 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	Oui

	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 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	
321-125 I. 4° 319-10 I. 4°	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°	Oui
321-125 I. 5° 319-10 I. 5°	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	Oui
321-125 I. 6° 319-10 I. 6°	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	Oui
321-125 I. 7 319-10 I. 7°	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	Oui
321-125 I. 8° 319-10 I. 8°	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	Oui
321-125 I. 9° 319-10 I. 9°	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	Oui
321-125 I. 10° 319-10 I. 10°	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	Oui

321-125 I. 11° 319-10 I. 11°	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	Oui
321-125 I. 12° 319-10 I. 12°	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	Oui
321-125 I. 16° 319-10 I. 16°	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 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	N/A
321-125 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	Oui
321-125 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	Oui

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
- Le maintien du label LuxFlag du fonds IVO EURO FLEXIBLE 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

La part variable de la rémunération allouée aux collaborateurs est versée de manière différée dès lors qu'elle est supérieure au seuil de 200.000 €.

Le versement de chaque tranche différée est conditionné au respect, par le collaborateur, des règles et procédures en vigueur au sein de la Société de Gestion (accessibles aux salariés concernés) et à l'absence de comportement de nature à entrainer un risque trop important pour la Société de Gestion.

Les modalités de versement de la rémunération variable des collaborateurs concernés sont décrites en annexe 2.

Par ailleurs, IVO Capital Partners n'applique pas les principes de paiement en instruments, de conservation des instruments et de malus pour les rémunérations variables annuelles.

E. Les principes propres aux activités de conseil en investissement

La société de gestion étant agréé pour une activité de conseil en investissement, elle évalue les collaborateurs exerçant ces activités sur des critères qualitatifs à savoir :

- le respect des exigences réglementaires telles que les règles de conduite (en particulier l'examen du caractère adéquat des instruments vendus aux clients par les personnes concernées, le cas échéant)
- le respect des procédures internes,
- le traitement équitable des clients
- la satisfaction des clients

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 a mis en place un comité de rémunération composé du Président, du Directeur Général et de la Directrice Générale Déléguée. La Directrice du Développement peut y assister sur invitation de la Direction Générale.

En revanche, la taille de la société ne lui permet pas que le comité soit composé à majorité de membres indépendants.

Il se réunit sur événements et lors des périodes d'entretiens annuels (entre janvier et mars) pour discuter des rémunérations des collaborateurs. Les décisions du comité sont consignées dans un fichier Excel.

A l'issue des entretiens individuels, les dirigeants d'IVO Capital Partners communiquent aux collaborateurs le montant de la part variable attribuée.

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 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 321-125 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

Annexe 2 : Modalités de versement de la rémunération variable des collaborateurs concernés (« personnel identifié »)

1. Rappel des principes en matière de versement de la rémunération variable du personnel identifié

La réglementation (articles 319-10 et 321-125 du Règlement général de l'AMF) impose que les sociétés de gestion d'OPCVM et de FIA mettent en place des modalités particulières de versement de la rémunération variable du personnel identifié :

- Versement différé d'une partie de la rémunération variable brute : le Règlement général de l'AMF prévoit que le paiement d'une part substantielle, et dans tous les cas, au moins 40 % de la composante variable de la rémunération, soit reporté pendant une période appropriée compte tenu de la période de détention recommandée aux porteurs de parts ou actionnaires de l'OPCVM/FIA concerné.

  Cette part doit être équitablement proportionnée à la nature des risques liés à l'OPCVM ou au FIA en question. L'AMF préconise que la période mentionnée à l'alinéa précédent soit d'au moins trois ans.

  En outre, la règle selon laquelle la rémunération variable ne doit être payée ou acquise que si son montant est compatible avec la situation financière d'IVO Capital Partners et si elle est justifiée par les performances de l'unité opérationnelle, de l'OPCVM ou du FIA et du personnel identifié et qu'elle est applicable à la part reportée de la rémunération variable, nécessitant la mise en place d'un dispositif de malus.

- Versement d'une partie de la rémunération variable sous forme d'instruments financiers : en fonction de la structure juridique de l'OPCVM ou du FIA et de son règlement ou de ses documents constitutifs, une part importante, et dans tous les cas au moins égale à 50 % de la composante variable de la rémunération, doit consister en des parts ou des actions de l'OPCVM ou du FIA concerné, ou en une participation équivalente, ou en des instruments liés aux actions ou en des instruments non numéraires équivalents, à moins que la gestion des FIA ou des OPCVM ne représente moins de 50 % du portefeuille total géré par le gestionnaire, auquel cas le seuil minimal de 50 % ne s'applique pas.

  Les instruments visés ci-dessus doivent être soumis à une politique de rétention appropriée visant à aligner les incitations sur les intérêts du gestionnaire et des FIA ou des OPCVM qu'il gère et sur ceux des investisseurs de ces FIA ou de ces OPCVM.

Pour ce qui concerne les modalités d'attribution et de versement de la rémunération variable au personnel identifié, IVO Capital Partners se prévaut du principe de proportionnalité.

Compte-tenu de sa taille, de son organisation interne et de la nature, portée et complexité de ses activités, IVO Capital Partners a décidé d'appliquer les principes rappelés ci-dessus de la manière suivante :

- Le versement différé d'une partie de la rémunération variable n'est appliqué qu'aux membres du personnel identifié dont la rémunération variable brute, au titre d'un exercice considéré, excède 200.000 €
- Le versement d'une partie de la rémunération variable sous forme d'instruments financiers n'est pas appliqué par IVO Capital Partners.

2. Versement différé de la rémunération variable supérieure à 200.000 € bruts

Pour les membres du personnel identifié d'IVO Capital Partners dont la rémunération variable excède 200.000 €, cette dernière est annoncée à l'issue des entretiens annuels et se décompose en deux parties :

- La première tranche, représentant 60% du montant total de la rémunération variable, est acquise par le salarié concerné immédiatement après l'entretien annuel et versée intégralement en espèces
- La seconde tranche, représentant 40% du montant de la rémunération variable, est versée de manière différée sur une période fixée à trois ans de la manière suivante, N étant l'année où la rémunération variable a été annoncée au collaborateur :
    - Le premier tiers est acquis au salarié à l'issue de l'entretien annuel de l'année N+1
    - Le deuxième tiers est acquis au salarié à l'issue de l'entretien annuel de l'année N+2
    - Le troisième tiers est acquis au salarié à l'issue de l'entretien annuel de l'année N+3

La partie différée de la rémunération variable n'est définitivement acquise au collaborateur qu'à la date de son paiement effectif, sous réserve d'un éventuel malus déterminé conformément aux règles d'ajustement au risque a posteriori présentées ci-dessous.

3. Ajustement au risque a posteriori de la rémunération variable différée

L'acquisition et le paiement de la tranche différée de la rémunération variable sont subordonnés à l'absence d'évènement pouvant avoir un impact significatif sur la situation financière ou la performance d'IVO Capital Partners et des fonds gérés. Ils sont également subordonnés à l'absence d'éléments de nature à remettre en cause les raisons de l'attribution de la rémunération variable au collaborateur.

Les évènements suivants, sur décision du comité des rémunérations, peuvent notamment justifier l'application d'un malus à une tranche différée de la rémunération variable :

- Baisse significative de la performance des fonds gérés, le cas échéant par rapport à leurs indices de référence, appréciée sur une période tenant compte de la durée d'investissement recommandée dans les fonds
- Augmentation significative du niveau de risque supporté par IVO Capital Partners ou les fonds gérés
- Dégradation significative de la situation financière d'IVO Capital Partners en termes de performances financières ou de fonds propres

- Comportement à risque et/ou frauduleux et/ou non éthique du collaborateur (par exemple, violation des procédures en vigueur au sein d'IVO Capital Partners ou de la réglementation en matière de gestion collective)
- Manquement aux obligations d'honorabilité et de compétence
- Détection d'erreurs graves ou intentionnelles par le collaborateur dans l'exercice de ses fonctions

En ce qui concerne les gérants financiers, un malus peut notamment être appliqué en cas de violation intentionnelle des règles de suivi des risques des fonds d'investissement qu'ils gèrent, en particulier lorsque qu'elle a occasionné directement des pertes pour les fonds concernés ou IVO Capital Partners.

En cas de licenciement d'un membre du personnel identifié, le paiement des tranches différées de sa rémunération variable non encore perçu à la date de son départ des effectifs d'IVO Capital Partners (i.e. fin du préavis qu'il soit dispensé ou non ou dernier jour d'emploi en cas d'absence de préavis) est susceptible d'être remis en cause, en particulier si le licenciement est lié à une faute grave ou à une faute lourde au sens de la législation du droit du travail et de la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de Cassation, conformément à l'article L. 533-22-2 IV du Code monétaire et financier. Ce cas de figure est traité au cas par cas au moment de la survenance de l'événement et à la discrétion de la Direction Générale.