

RAPPORT SUR LES POLITIQUES ET PRATIQUES DE REMUNERATION - 2022

1. Préambule

La politique de rémunération mise en place au sein d'EGAMO est établie en application notamment de :

- la Directive 2011/61/UE du Parlement européen et du Conseil du 8 juin 2011 sur les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs (dite « Directive AIFM »),
- la Directive 2014/91/UE du Parlement européen et du Conseil du 23 juillet 2014 (dite « Directive OPCVM V »).

Conformément aux textes susvisés, elle intègre et poursuit les objectifs suivants :

- promouvoir une gestion saine et efficace des risques,
- ne pas encourager une prise de risques qui serait incompatible avec les profils de risque, le règlement ou les documents constitutifs des FIA et des OPCVM gérés par EGAMO,
- être conforme à la stratégie économique, aux objectifs, valeurs et intérêts d'EGAMO, à ceux des OPC qu'elle gère et ceux de ses investisseurs,
- éviter la mise en place d'incitations qui pourraient entraîner des situations de conflits d'intérêts.

2. Périmètre des collaborateurs concernés

La politique de rémunération d'EGAMO est applicable à l'ensemble de ses collaborateurs, quelque soient leur métier et statut.

3. Gouvernance en matière de rémunération

La politique de rémunération est élaborée et mise en œuvre par un Comité interne RH (ci-après le Comité) réunissant la Direction Générale et le Secrétaire Général.

Sa mise en œuvre pour la Direction Générale relève du Conseil d'administration d'EGAMO qui s'appuie sur les travaux du comité en charge de la sélection des mandataires sociaux et censeurs et de leurs rémunérations, émanation du Conseil d'administration d'EGAMO.

La Direction Générale arrête les principes de la politique de rémunération et s'assure de leur cohérence avec la stratégie d'EGAMO, sa politique de prévention des conflits d'intérêts.

La politique de rémunération est applicable à l'ensemble du personnel de la société, cadre et non cadre.

4. Composantes de la rémunération

La structure de la rémunération est identique pour l'ensemble des collaborateurs. Elle se compose d'une partie fixe qui peut être complétée, le cas échéant, d'une partie variable. Elle ne comporte pas de mécanisme de pensions ou de retraites chapeau.

Rémunération fixe

La composante fixe de la rémunération, qui rémunère les compétences, l'expérience, le niveau de qualification, l'expertise et l'implication attendues dans l'exercice d'un poste et tient compte du niveau de rémunération pratiqué par le marché à poste équivalent, est déterminée au moment de l'embauche.

La rémunération fixe des collaborateurs représente au minimum 75% de leur rémunération globale. Pour la Direction Générale, ce pourcentage minimum est fixé par le Conseil d'administration. EGAMO veille ainsi à assurer un équilibre approprié entre les composantes fixe et variable de la rémunération globale de ses collaborateurs.

La rémunération fixe est payable mensuellement en 12 versements égaux.

Rémunération variable

L'ensemble du personnel d'EGAMO est éligible au dispositif de rémunération variable.

La rémunération variable ne constitue pas pour autant un droit. Son attribution n'est ni garantie, ni contractuelle. Elle vise à fournir une rétribution spécifique en fonction de critères quantitatifs et/ou qualitatifs centrés sur :

- la participation à la satisfaction globale des clients d'EGAMO,
- la qualité du travail collectif accompli.

Il n'existe donc pas de lien direct et automatique entre le niveau des résultats commerciaux et financiers d'EGAMO et le niveau de rémunération variable attribuée à ses collaborateurs. De plus, EGAMO a fait le choix d'intégrer les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance et s'engage à conjuguer performance et durabilité dans l'ensemble de ses activités. Aussi, les critères, tant quantitatifs que qualitatifs pris en compte dans l'appréciation de la rémunération variable, intègrent la dimension ESG qu'EGAMO souhaite donner à l'ensemble de ses activités.

La rémunération variable des gérants de portefeuille d'EGAMO ne tient donc pas compte des produits générés par les opérations réalisées pour le compte des clients ; elle n'est pas non plus fondée sur des critères directement liés à la performance des portefeuilles qu'ils gèrent. Les critères retenus sont liés à l'optimisation des résultats de la gestion et au bon fonctionnement d'EGAMO tant du point de vue du respect des procédures, des ratios et contraintes réglementaires que de la satisfaction du client mais également à la mise en œuvre de notre politique de développement durable.

La rémunération variable des collaborateurs affectés aux missions de contrôle n'est pas non plus déterminée en fonction des performances des portefeuilles contrôlés, mais sur la base de la réalisation d'objectifs spécifiques liés à leur fonction.

L'atteinte ou non des objectifs susvisés est évaluée pour chacun des collaborateurs par la ligne managériale au cours d'un entretien annuel individuel. Sur la base de cette évaluation, l'attribution d'une rémunération variable est laissée à l'appréciation de la hiérarchie directe et in fine de la Direction Générale d'EGAMO pour les collaborateurs et du Conseil d'administration d'EGAMO pour la Direction Générale.

La part variable de la rémunération ne peut, en aucun cas, être supérieure à 200.000 euros ou à 30 % de la rémunération fixe versée.

Dans ce cadre, le paiement de la rémunération variable intervient au titre d'une année N, exclusivement en numéraire, au cours du 1er semestre civil de l'année N+1.

Il est toutefois précisé que l'ensemble du dispositif de rémunération variable décrit ci-dessus reste pleinement dépendant de la santé financière d'EGAMO.

5. Contrôle

La mise en œuvre de la politique de rémunération est documentée de manière à assurer l’auditabilité du dispositif et la traçabilité des décisions.

6. Publication

La politique de rémunération mise en place au sein d’EGAMO est librement accessible à l’ensemble de ses salariés.

Informations sur les rémunérations versées au titre de l'exercice 2022

Au titre de l'exercice 2022, le montant total des rémunérations incluant les rémunérations fixes et variables attribuées par EGAMO à l'ensemble de son personnel s'est élevée à 3.941.528 €. Ce montant se décompose comme suit :

- Montant total des rémunérations fixes versées par EGAMO sur l'exercice 2022 : 3.401.078 €, soit 86,3% du total des rémunérations attribuées (44 collaborateurs concernés au 31/12/2022)
- Montant total des rémunérations variables versées par EGAMO sur l'exercice 2022 : 540.450 €, soit 13,7% du total des rémunérations attribuées (29 collaborateurs concernés)

Compte tenu de la taille de la société de gestion et pour des raisons de confidentialité, EGAMO a décidé d'appliquer un principe de proportionnalité à la publication des informations quantitatives et ne publie pas les informations prévues par l'article 22 -2 f) de la Directive AIFM 2011/61/UE.