

POLITIQUE DE REMUNERATION ATHYMIS GESTION

CARACTERISTIQUES DE LA PROCEDURE

Référence :

Date de création : Décembre 2012

Date de première mise à jour : 16/04/14

Date de dernière mise à jour : 01/02/17

Date de dernière mise à jour : 19/04/22

Date de dernière mise à jour : 18/05/22

Date de dernière mise à jour : 30/07/24

Rédigée par : Adrien MARTIN

Validée par : Stéphane Toullieux, Président Directeur Général, dirigeant RCCI

Services et collaborateurs concernés : L'ensemble des collaborateurs

Emplacement fichier : Y:/admin/RCCI

PIECES JOINTES

Nature de la pièce jointe (A joindre avec la procédure)	Réf.
Dispositions communes sur les politiques de rémunération au sein des sociétés de gestion publiées le 23 novembre 2010	A1
Directive 2014/91/UE du 23 juillet 2014 dite « OPCVM 5 »	

ATHYMIS GESTION a mis en place une politique de rémunération, conforme aux principes déontologiques définis par l'AFG, à l'arrêté du Ministère de l'Economie de l'Industrie et de l'Emploi du 3 novembre 2009, et aux dispositions communes à l'AFG, à l'AFIC et à l'ASPIM sur les politiques de rémunération au sein des sociétés de gestion, homologuées par l'AMF en qualité de règles professionnelles et publiées le 23/11/2010 et applicables depuis le 1^{er} janvier 2011. Cette politique a été amendée en conformité avec la Directive 2014/91/UE du 23 juillet 2014 dite « OPCVM 5 » et les dispositions édictées à l'article 319-10 du Règlement Général de l'AMF.

Cette politique a pour objectif de mettre en place un dispositif de rémunération variable qui soit en lien avec la richesse créée par l'entreprise sur le long terme, et qui permette un alignement entre l'intérêt du client et celui de l'entreprise.

ATHYMIS GESTION n'atteignant pas les seuils de 50 salariés ou de 1,25 milliards d'euros d'actifs sous gestion, la société de gestion n'est pas tenue de mettre en place un comité de rémunération. La politique de rémunération est déterminée par Stéphane Toullieux, Président Directeur Général, Dirigeant RCCI.

1. Collaborateurs concernés par la politique de rémunération

La politique mise en place et appliquée par Stéphane Toullieux, Président Directeur Général, Dirigeant RCCI, s'applique à l'ensemble des collaborateurs de la société, en charge :

- de la gestion des actifs ;
- des fonctions support ;
- des fonctions commerciales.

2. Prise en compte des risques dans la définition de la politique

La politique mise en place permet d'encadrer les risques relatifs aux rémunérations des collaborateurs dont les activités sont susceptibles d'avoir une incidence sur l'exposition aux risques de la société. La politique tient compte de la nature et du volume de ses activités, de sa taille et des risques auxquels elle est susceptible d'être exposée.

La politique est basée sur des principes permettant de prévenir les risques pour la société et ses clients, en effet, l'enveloppe consacrée à l'ensemble des rémunérations variables des collaborateurs est définie en fonction du résultat global de la société.

Aucune rémunération variable n'est garantie en cas de résultat positif de la société, une rémunération variable peut être octroyée en cas de résultat nul ou négatif.

Suivant l'entrée en vigueur du Règlement (UE) 2019/2088, notre politique de rémunération a été revue pour renforcer la promotion d'une gestion des risques saine et effective en ce qui concerne les risques en matière de durabilité. L'objectif de cette mise à jour a été de s'assurer que nos pratiques de rémunération n'encouragent pas la prise de risques excessive en matière de durabilité et sont liées à la performance ajustée aux risques.

3. Principes généraux de la politique de rémunération

- La politique de rémunération de la société prévoit la stricte séparation entre la rémunération fixe et la rémunération variable des collaborateurs.
- Il est interdit aux personnes concernées de recourir à une stratégie individuelle de couverture ou d'assurance en matière de rémunération ou de responsabilité qui limiterait les objectifs poursuivis par la politique de rémunération.
- les bonus garantis sont interdits, à l'exception de cas éventuels d'embauches et sur un an uniquement
- en cas de rupture anticipée du contrat de travail, aucune rémunération variable ne sera versée.

4. Composition de la rémunération variable

ATHYMIS GESTION a mis en place une rémunération variable sous forme de Prime.

La partie variable de la rémunération vient compléter, de manière équilibrée, la partie fixe de la rémunération en considération des performances du professionnel.

Elle est versée par l'employeur aux collaborateurs au regard de critères quantitatifs et qualitatifs. Elle tient compte de la réglementation applicable aux sociétés de gestion, des gains effectivement réalisés par la société de gestion et est liée à la performance globale de la société.

L'enveloppe globale de rémunération variable est définie en fonction du résultat global de la société, et représentera un maximum de 50% de ce résultat, calculé sur la base des comptes prévisionnels fournis par l'expert-comptable.

De plus, au regard de ses effectifs et du volume d'actifs gérés, la société de gestion applique le principe de proportionnalité pour le personnel dont la rémunération variable ne dépasse pas 200 000€ nets ou 30% de la rémunération fixe, et exclut ainsi l'application des quatre exigences sur les rémunérations variables énumérées ci-dessous :

- Le paiement d'au moins 50% du variable sous la forme d'instruments
- Le report sur au moins 3 ans d'au moins 40% du variable
- La période de conservation de la rémunération payée sous la forme d'instruments
- La prise en compte de risques a posteriori pour la rémunération variable

Si la société de gestion décide le versement d'un montant de rémunération variable représentant plus de 30% de la rémunération ou dépassant les 200 000€ nets, ces exigences spécifiques seront appliquées.

La rémunération variable des collaborateurs ne représentera en aucun cas plus de 200% de la partie fixe.

5. Critères d'attribution de la rémunération variable des collaborateurs

ATHYMIS GESTION distingue pour la répartition globale définie précédemment, les collaborateurs gérants, les commerciaux et les fonctions support.

Le principe retenu est celui d'une évaluation continue au cours de l'année par Stéphane Toullieux, Président Directeur Général. Un point annuel vise à synthétiser les observations de l'année.

Les éléments d'appréciation sont : le rayonnement interne, le rayonnement externe, la performance individuelle et l'intégration des risques de durabilité.

En ce qui concerne l'ensemble des collaborateurs, les critères d'évaluation communs sont :

Le rayonnement interne : travail en équipe, participation à l'effort commun, contribution aux idées d'organisation et de développement

Le rayonnement externe : service client, relations avec les fournisseurs et parties tierces, contribution aux événements et publications

L'évaluation de la performance individuelle est adaptée aux fonctions :

- Fonctions commerciales : Nouveaux clients et nouveaux encours clients générés, rétention des clients existants, contribution aux initiatives commerciales, de marketing et de marketing digital, retours clients
- Fonctions de gestion : Génération d'idées et pertinence de ces idées, qualité de la recherche, contribution commerciale, contribution aux publications.

Note : Les gérants ne peuvent en aucun cas prétendre à une quote-part des rémunérations commissions de surperformance générées par les fonds. Les commissions de performances sont en

effet intégrées dans la rentabilité brute de l'entreprise et réparties suivant les critères développés supra. Il est en effet entendu que les dites rémunérations variables sont générées par un effort commun : performances des fonds, levée de capitaux, qualité des prestations des fonctions support.

- Fonctions support : qualité du service clients, qualité des prestations internes, qualité des contrôles, limitation des erreurs, initiatives aux services des clients et de la conformité

Intégration des risques de durabilité : la contribution à la démarche d'investissement responsable de la société est un objectif collectif, fixé à l'ensemble des collaborateurs, entrant en jeu dans la détermination de leur rémunération variable individuelle annuelle. Les risques de durabilité sont en particulier pris en compte dans la détermination de la rémunération variable des membres de l'équipe de gestion notamment en considérant le respect des contraintes liées aux OPC répondant aux critères article 8 SFDR. La réalisation de cet objectif est pris en compte dans les critères d'attribution d'une rémunération variable individuelle.

6. Modalités de versement de la part variable (modalités et date de calcul et de versement)

La rémunération variable est décidée au mois de février, et versée en deux fois en mars et mai. L'attribution d'une rémunération variable n'est pas nécessairement conditionnée par la réalisation d'un résultat positif de la société, toutefois, ces rémunérations ne peuvent pas être de nature à mettre en péril son équilibre comptable.

7. Revue de la politique et contrôle de son application

La politique de rémunération est revue annuellement par Stéphane Toullieux, Président Directeur Général, Dirigeant RCCI, les principes généraux de la politique modifiée le cas échéant seront communiqués à l'ensemble des collaborateurs concernés.

Le RCCI dirigeant veille à la correcte application de la présente politique lors de la détermination de l'enveloppe globale des rémunérations variables, ainsi que lors de la détermination de la part attribuée à chacun des collaborateurs.

Le service de conformité et de contrôle interne veillera à la bonne application de la politique de rémunération et procédera à un contrôle annuel.

Les éléments qui ont servi à l'établissement des rémunérations variables sont tenus à disposition du contrôle interne.

8. Transparence vis-à-vis des investisseurs

Conformément aux indications de l'ESMA, les mesures prévues par la politique de rémunération seront communiquées aux investisseurs via les DICI, prospectus et rapports annuels des OPCVM.