

Politique de rémunération

Mis à jour le 13/06/2022

Préambule

La directive AIFM et la directive OPCVM ont mis l'accent sur les politiques de rémunération des sociétés de gestion de portefeuille applicables aux "*catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence substantielle sur le profil de risques des OPC gérés*" en vue d'assurer une gestion saine des risques et de permettre un contrôle des comportements des personnes concernées en matière de prise de risques.

Moneta Asset Management a mis en place - conformément aux directives précitées - une politique et des pratiques de rémunération (la "**Politique de rémunération**") en vue d'assurer une gestion saine et efficace des risques qu'elle a décidé, de manière extensive, de rendre applicable à l'ensemble de ses dirigeants et collaborateurs permanents afin de prévenir, gérer et éviter les situations de conflits d'intérêts et les risques incompatibles ou inconsidérés au regard de l'intérêt des investisseurs des OPC sous gestion.

La Politique de rémunération tient compte des exigences organisationnelles et opérationnelles de Moneta Asset Management, ainsi que de la nature et la portée et la complexité de ses activités.

Une version papier de ce document est disponible gratuitement sur simple demande.

Principes Directeurs

Moneta Asset Management s'appuie sur un certain nombre de principes directeurs lui permettant de s'assurer que le niveau des rémunérations variables totales attribuées à l'ensemble des personnes concernées conduit à un alignement d'intérêts entre la société de gestion de portefeuille et les investisseurs des OPC sous gestion.

Ces principes directeurs sont les suivants :

- la Politique de rémunération est compatible avec une gestion saine et efficace des risques, ne favorise ni n'encourage une prise de risque qui serait incompatible, inconsidérée ou excessive au regard des profils de risque des OPC sous gestion, de leur règlement ou des documents constitutifs de ces OPC ;
- la Politique de rémunération est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts (i) de la société de gestion, (ii) des OPC sous gestion et (iii) des investisseurs investis dans ces OPC, et comprend des mesures visant à détecter, prévenir, gérer et éviter tout conflit d'intérêts ;
- la Politique de rémunération et ses principes directeurs sont adoptés et réexaminés annuellement par un comité de rémunération. Ce comité, constitué des deux Dirigeants de la Société et de deux membres indépendants est également responsable de la mise en œuvre effective de ces principes directeurs qu'il supervise ;

- la rémunération variable garantie n'intervient qu'à titre exceptionnel dans le cadre de l'embauche d'un nouveau membre du personnel, et uniquement au cours de la première année ;
- la rémunération variable n'est payée ou acquise que si elle est compatible avec la situation financière de la société de gestion de portefeuille. Elle peut également être reprise ou réduite dans les conditions fixées par la loi ;
- 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 qui seraient susceptibles d'aller à l'encontre de l'incidence de l'alignement sur le risque incorporé dans ses conventions de rémunération;
- la rémunération variable n'est pas versée par le biais d'instruments ou de méthodes qui facilitent le contournement des exigences établies par le dispositif réglementaire en vigueur.

Mise en œuvre des principes directeurs de la Politique de rémunération

L'application des principes directeur énoncés ci-dessus se traduit par :

- L'identification du périmètre du personnel concerné : par souci d'homogénéité de traitement, la Direction de Moneta Asset Management a décidé d'assujettir sa Politique de rémunération à l'ensemble des dirigeants et collaborateurs de la société de Gestion ;
- L'évaluation écrite annuelle de tous les salariés de Moneta Asset Management fixe les objectifs qualitatifs à atteindre, qui sont déterminants pour la rémunération et la promotion futures ;
- L'identification des types¹ de rémunérations versées par la société de gestion de portefeuille en distinguant la rémunération fixe et la rémunération variable ;
- La définition des critères qualitatifs d'attribution de la rémunération variable : il convient de préciser que la rémunération variable des collaborateurs n'est pas directement liée à la performance des OPC gérés mais uniquement liée à la qualité de leur travail sur le long terme et leur implication dans les tâches transversales ; Moneta Asset Management n'a pas encore intégré de manière formelle et systématique des objectifs en lien avec l'intégration des risques en matière de durabilité (au sens du règlement européen 2019/2088 SFDR). Toutefois, Moneta Asset Management est consciente des enjeux ESG et dans ce cadre, développe des projets et processus qui visent in fine à identifier et réduire les risques de durabilité posés par ses activités directes et par les OPC qu'elle gère. Dans ce cadre, la contribution des collaborateurs est prise en compte (si applicable) dans les objectifs et les évaluations annuelles.

¹ Les dividendes perçus par les actionnaires ou les rémunérations sous forme d'intéressement aux bénéfices de la société de gestion de portefeuille ne rentrent pas dans le périmètre de la Politique de rémunération.

- La détermination des modalités de versement et, le cas échéant, d'indexation de la rémunération variable (en année N ou différée) ;
- La définition de l'identité des personnes responsables de l'attribution des rémunérations : le Comité de Direction de Moneta Asset Management est responsable de la préparation des décisions en matière de rémunération présentée au Comité de Rémunération, lequel procède également au réexamen annuel des différents éléments de la Politique de rémunération.