

1 – CONTEXTE

La présente politique a pour objet de s'assurer que Horae Technology est bien conforme aux règles applicables en la matière, à savoir :

- Article L533-22-2 du Code Monétaire et Financier ;
- Article 321-125 du Règlement Général de l'AMF ;
- Orientations ESMA 2016-575 ;
- Guide OPCVM V AMF « Sociétés de gestion ».

2 – LE PERSONNEL CONCERNÉ PAR LA PRESENTE POLITIQUE

Les catégories suivantes doivent être incluses dans le personnel concerné par la présente politique, sauf s'il est démontré qu'elles n'ont pas d'incidence substantielle sur le profil de risque de la société de gestion ou sur un OPCVM qu'elle gère :

- Les gérants ;
- Les dirigeants de la société de gestion et les dirigeants effectifs au sens du 4° du II de l'article L. 532-9 du Code monétaire et financier ;
- Les membres du personnel responsables de la gestion de portefeuille, de l'administration, du marketing, des ressources humaines ;
- Les personnes exerçant une fonction de contrôle ;
- Les autres preneurs de risques ;
- Les personnes placées sous l'autorité de la société de gestion qui, au vu de leur rémunération globale, se situent dans la même tranche de rémunération que les dirigeants effectifs et des preneurs de risques.

3 – LES GRANDS PRINCIPES DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

Les principes énoncés ci-dessous s'appliquent à tout type de rémunération versée par la société de gestion, à tout montant payé directement par l'OPCVM lui-même, y compris l'intéressement aux plus-values, et à tout transfert de parts ou d'actions de l'OPCVM, effectués en faveur des catégories de personnel identifiées en paragraphe ci-dessus.

La politique de rémunération est cohérente et promeut 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 qu'ils gèrent.

La politique de rémunération est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts de la société de gestion et des OPCVM qu'elle gère ou à ceux des investisseurs du OPCVM, et comprend des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts.

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.

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 qu'elle gère.

Le personnel est tenu de s'engager à ne pas utiliser des stratégies de couverture personnelle ou des assurances liées à la rémunération variable.

4 – PRINCIPE DE PROPORTIONNALITÉ

Un comité de rémunération ad hoc ne sera pas constitué en invoquant le principe de proportionnalité. En effet, la création d'un comité de rémunération, de même que l'application des principes de report et de paiement seraient disproportionnées au regard de la taille de Horae Technology, de la nature, la portée et la complexité des activités (stratégie d'investissement des fonds) et de l'organisation interne de Horae Technology. Ces arguments sont détaillés ci-dessous.

4.1 – Taille limitée de la société de gestion

La société de gestion Horae Technology applique le principe de proportionnalité en tenant compte :

- du montant de l'encours des OPCVM sous gestion (y compris les actifs acquis par l'effet de levier) (moins d'1,25 milliards d'euros d'actifs sous gestion) ;
- du nombre de collaborateurs (moins de 50 salariés) ;
- du nombre et la qualité des preneurs de risques identifiés (moins de 15 personnes considérées comme preneurs de risques).

4.2 – Alignement des intérêts avec les souscripteurs

La société de gestion Horae Technology veille à l'équilibre de la part de la rémunération variable par rapport au montant de la rémunération fixe et à la limitation du montant maximum en euros de la rémunération variable, dans le but d'aligner les intérêts de l'OPCVM et de leurs investisseurs sur ceux du personnel identifié.

4.3 – Gouvernance simple et adaptée

La société de gestion Horae Technology prend la forme d'une société par actions simplifiée non cotée, dont la gouvernance interne fait apparaître une direction bicéphale de la société de gestion par les deux dirigeants effectifs, c'est-à-dire le Président et la Directrice Générale. Le Président adopte et réexamine annuellement la politique de rémunération et est responsable de sa mise en œuvre.

En application du principe de proportionnalité, un comité de rémunération ne sera pas créé.

Le Président approuve les modalités de calcul de la rémunération variable annuelle, s'assure qu'elles sont conformes à la politique de rémunération, et est responsable de sa mise en œuvre

De plus, la mise en œuvre de la présente politique de rémunération fait l'objet, 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.

En outre, les OPCVM prennent la forme d'un FCP mixte non cotée, dont la gouvernance interne fait également apparaître une gestion bicéphale du fonds d'investissement par les deux dirigeants effectifs de Horae Technology, en qualité de gérants.

4.4 – Activité unique et non complexe

La société de gestion gère exclusivement des OPCVM. Les règlements de ces véhicules validés par les souscripteurs et par le dépositaire reprennent très clairement la politique d'investissement strictement définie et encadrée. Les investissements s'opèrent avec des produits simples, par un type de gestion et une stratégie non complexe.

Plus particulièrement, les fonds sont de type ouvert. L'absence de contrainte relative à la liquidité des parts des fonds permettent à ceux-ci d'avoir une stratégie d'investissement à long terme et ainsi d'atténuer les risques.

5 – LA RÉMUNÉRATION DES PERSONNES IDENTIFIÉES

5.1 – La rémunération fixe des personnes concernées

Le personnel identifié perçoit un salaire fixe mensuel en adéquation avec le poste occupé. La rémunération fixe est suffisamment importante pour rémunérer les professionnels au regard des obligations de leur poste, de leur niveau de compétence requis, de la responsabilité exercée et de l'expérience acquise.

Dans une logique entrepreneuriale, les fondateurs de la Société de Gestion pourraient se verser, les premiers mois suivant l'agrément, une rémunération fixe ne reflétant pas, par mesure de prudence, les pratiques de marché.

La Société de Gestion se réserve toutefois la possibilité d'augmenter la rémunération des fondateurs dès lors que la visibilité permise par le résultat le justifie.

La rémunération sera, à terme, cohérente avec la fourchette de rémunération pratiquée au regard de ce secteur d'activité, pour des sociétés de gestion gérant des fonds de taille comparable et de la situation géographique de la société de gestion.

5.2 – La rémunération variable des personnes concernées

Un équilibre approprié est établi entre les composantes fixe et variable de la rémunération globale et 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.

Lorsque la rémunération varie en fonction des performances, son montant total est établi en combinant l'évaluation des performances de la personne et de l'unité opérationnelle ou de l'OPCVM concernés avec celle des résultats d'ensemble de la société de gestion. Par ailleurs, l'évaluation des performances individuelles prend en compte aussi bien des critères financiers que non financiers. Le personnel identifié perçoit une part de rémunération variable déterminée en fonction de :

- Critères quantitatifs, notamment :
 - Résultat de la société de gestion
 - Résultat de l'OPCVM
 - Performance durable des investissements réalisés à titre individuel
 - Collecte de fonds

- Critères qualitatifs, notamment :
 - Contribution à la levée de fonds
 - Qualité du reporting et du suivi du portefeuille
 - Qualité des contrôles de premier niveau
 - Respect de la réglementation, des procédures de la société de gestion et des règlements des fonds,
 - Respect de la primauté des investisseurs,
 - Encadrement d'équipe

L'évaluation des performances s'inscrit dans un cadre pluriannuel adapté au cycle de vie des OPCVM gérés par la société de gestion, afin de garantir qu'elle porte bien sur les performances à long terme et que le paiement effectif des composantes de la rémunération qui dépendent des performances s'échelonne sur une période tenant compte de la politique de remboursement des OPCVM gérés et des risques d'investissement qui y sont liés.

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.

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 actuels et futurs.

Mesures spécifiques en cas de versement de bonus supérieurs à 200 000 € :

Dans le cas le cas où la composante variable ne dépasse pas un montant maximum de 200 000 €, elle est versée en numéraire sans différé. Dans le cas exceptionnel où la composante variable de la rémunération est supérieure à 200 000 €, 40% de la totalité de la rémunération variable sera étalée sur trois exercices.

Une part égale à 50 % de la totalité de la composante variable de la rémunération consistera en des parts ou des actions de l'OPCVM concerné, ou en une participation équivalente, ou en des instruments liés aux actions ou en des instruments non numéraires équivalents. Les instruments visés au présent point sont soumis à une politique de rétention appropriée visant à aligner les incitations sur les intérêts de la société de gestion et des OPCVM qu'elle gère et sur ceux des investisseurs de l'OPCVM. Le présent paragraphe s'applique tant à la part de la composante variable de la rémunération reportée qu'à la part de la rémunération variable non reportée.

La rémunération variable, y compris la part reportée, n'est payée ou acquise que si son montant est compatible avec la situation financière de la société de gestion dans son ensemble et si elle est justifiée par les performances de l'unité opérationnelle, de l'OPCVM et de la personne concernée. Le montant total des rémunérations variables est en général considérablement réduit lorsque la société de gestion ou l'OPCVM concerné enregistre des performances financières médiocres ou négatives, compte tenu à la fois des rémunérations actuelles et des réductions des versements de montants antérieurement acquis, y compris par des dispositifs de malus ou de récupération.

La rémunération variable n'est pas versée par le biais d'instruments ou de méthodes qui facilitent le contournement des exigences de la présente directive.

5.3 – La rémunération du RCCI et du contrôleur des risques

La présente section ne s'applique que si les fonctions de dirigeant effectif et de RCCI/contrôleur des risques ne se cumulent pas.

Si le RCCI/contrôleur des risques perçoit une rémunération variable, il convient que celle-ci soit basée sur des objectifs spécifiques à la fonction et ne soit pas uniquement déterminée par les critères de performance applicables à l'échelle de la société de gestion.

La structure de rémunération du RCCI/contrôleur des risques ne peut compromettre son indépendance ni créer des conflits d'intérêt dans son rôle de conseil auprès de la Direction Générale. Si la rémunération du RCCI comprend une composante basée sur les critères de performance à l'échelle de la société de gestion, le risque de conflits d'intérêt augmente et il convient dès lors qu'il soit traité de façon appropriée.

6 – INTEGRATION DES RISQUES EN MATIERE DE DURABILITE

Le risque en matière de durabilité comprend tout événement ou situation dans le domaine environnemental, social ou de gouvernance (ESG) qui, s'il survient, pourrait avoir une incidence négative importante, réelle ou potentielle, sur la valeur de l'investissement.

L'approche ESG de Horae Technology est appliquée de façon systématique dans son processus d'investissement par la prise en compte d'un système de notation développé en interne par la société. Ce « scoring » est effectué en amont de toute allocation de portefeuille par les gérants. De facto, tous les gérants respectent les engagements ESG de la société de gestion et son approche par les risques ESG. Chaque collaborateur est également incité le cas échéant à faire part de ses solutions d'améliorations de la prise en compte des critères ESG et de tout nouveau projet ESG auprès de la Direction Générale de l'entreprise.

La session d'évaluation des salariés inclura des objectifs individuels et collectifs, des éléments qualitatifs en lien avec les caractéristiques environnementales, sociales et de gouvernance des investissements et le risque en matière de durabilité des portefeuilles gérés. Les évaluations et rémunérations du personnel concerné seront déterminées comme pour les autres critères en fonction de l'atteinte de ces objectifs qualitatifs. Le périmètre d'application concernera l'ensemble des salariés de Horae Technology.

7 – PUBLICATION

La société de publie les informations suivantes, relatives aux rémunérations, au sein de son rapport de gestion :

- Les informations relatives au processus décisionnel qui définit la politique de rémunération choisie ;
- Les informations qui expliquent la relation entre la rémunération et les performances ;
- Les critères de mesure des performances.

La société de gestion est par ailleurs tenue de publier des informations sur la politique de rémunération dans le DICI, le prospectus et le rapport annuel de l'OPCVM, comme suit :

- Elle fait figurer dans le DICI une déclaration indiquant 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 ;
- Elle mentionne dans le prospectus de l'OPCVM les détails de la politique de rémunération (et notamment les modalités de calcul de rémunération, les personnes en charge de l'attribution des rémunérations, la composition du comité de rémunération lorsqu'un tel comité existe, etc.), ou bien 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, et qu'un exemplaire sur papier est mis à disposition gratuitement sur demande ;
- Elle mentionne dans le rapport annuel 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.