

Politique de rémunération

La présente politique de rémunération est constituée de principes généraux applicables, aux collaborateurs ciblés, de principes spécifiques applicables conformément aux dispositions prévues dans les directives AIFM et UCITS V et d'un dispositif de gouvernance applicable à ces collaborateurs.

L'objectif de la politique de rémunération est de promouvoir une gestion saine et efficace du risque en n'encourageant pas une prise de risque incompatible avec les profils de risques ou les documents constitutifs des fonds gérés par HOMA CAPITAL.

Cette politique est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts des fonds gérés ou à ceux des investisseurs, et comprend des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts.

La politique de rémunération a été mise en place afin de :

- supporter activement la stratégie et les objectifs de la Société de Gestion,
- supporter la compétitivité de la Société de Gestion sur le marché dans lequel elle opère,
- assurer l'attractivité, le développement et la conservation d'employés motivés et qualifiés.

En vertu du principe de proportionnalité, HOMA CAPITAL choisit de s'exonérer de la mise en œuvre des principes suivants :

- Composante variable de la rémunération payée en parts ou actions de FIA gérés (au moins 50%) avec mise en place d'une politique de rétention appropriée ;
- Report de la rémunération variable pendant une période de 3 à 5 ans (a minima 40%) ;
- Ajustement de la rémunération variable (système de malus et de restitution) ;
- Etablissement d'un comité des rémunérations (à partir d'un encours de 1,25 milliards d'€ et de 50 employés).

Identification des collaborateurs

Sont concernés par la présente politique les Dirigeants, les gérants financiers et assistants de gestion, le contrôleur des risques, les collaborateurs en charge du développement, le responsable de la conformité et du contrôle interne (RCCI) ainsi que les fonctions commerciales.

Principes fondateurs de la politique de rémunération

La politique de rémunération de la Société de Gestion est basée sur des principes détaillés dans les points suivants, permettant de prévenir les risques pour la Société de Gestion et ses souscripteurs :

Principe n°1 : La partie fixe de la rémunération représente la proportion majoritaire de la rémunération globale versée décorrélée de la performance des fonds gérés.

Principe n°2 : HOMA CAPITAL cherche principalement à attribuer à son personnel un traitement compétitif par rapport au marché. Elle induit un salaire fixe, une couverture sociale et une prime exceptionnelle.

Principe n°3 : La rémunération des salariés n'est pas liée à la variation des performances des fonds sous gestion.

Principe n°4 : L'enveloppe consacrée à l'ensemble des rémunérations variables des collaborateurs est définie en fonction du résultat global de la Société de Gestion.

Principe n°5 : La pratique de bonus garanti est interdite de façon à rendre possible des ajustements négatifs éventuels en cas de mauvaise performance collective.

Principe n°6 : Les contrats de travail des catégories de salariés concernés ne prévoient pas d'indemnités liées à la résiliation anticipée d'un contrat.

Principe n°7 : Chaque année, la Direction Générale de HOMA CAPITAL définit avec chacun des membres du personnel relevant des fonctions de contrôle, des objectifs ou spécificités liés à leurs fonctions, indépendamment des performances des fonds gérés.

Principe n°8 : En vertu du principe de proportionnalité, l'organe qui supervise la rémunération des hautes fonctions de gestion des risques et de conformité est la Direction Générale.

Principe n°9 : Il est interdit aux collaborateurs concernés de recourir à des stratégies individuelles de couverture ou d'assurance en matière de rémunération ou de responsabilité qui limiteraient la portée des dispositions d'alignement sur les risques contenus dans leur dispositif de rémunération.

Rémunération concernée

La politique s'applique donc aux rémunérations numéraires suivantes :

- **La part fixe** des rémunérations des collaborateurs concernés,
- **La partie variable** de la rémunération des collaborateurs concernés, limitée à 200 000 euros en vertu du principe de proportionnalité.

Critères d'attribution de la rémunération variable

Les critères quantitatifs sont définis réglementairement comme les données chiffrées ou financières utilisées pour déterminer la rémunération d'une personne concernée.

En cas de risque majeur en matière de durabilité au sens du Règlement (UE) 2019/2088, les rémunérations variables individuelles pourront être réduites ou retirées.

Identité des personnes responsables de l'attribution des rémunérations

La politique de rémunération est basée sur l'organisation interne de HOMA CAPITAL. A l'issue d'entretiens individuels annuels organisés en interne avec les collaborateurs, le conseil d'administration se prononce dans le cadre d'un Comité sur le montant de la part variable des éventuels bonus versés aux collaborateurs. Le conseil d'administration supervise également la rémunération de la Direction Générale.

Pour toute information complémentaire, la procédure de rémunération est disponible sur simple demande auprès de la société de gestion.