

## POLITIQUE DE REMUNERATION

### I. PREAMBULE GENERAL

#### A. Positionnement stratégique d'Ellipsis Asset Management

Ellipsis Asset Management est une société de gestion spécialisée sur des actifs à valeur ajoutée : fonds convertibles, fonds crédit (high yield et court terme) et fonds exclusifs (overlay, dividendes, long/short crédit). En tant qu'acteur spécialisé, l'objectif d'Ellipsis Asset Management est de maintenir une gamme relativement restreinte de produits performants. Compte tenu du niveau d'exigence élevé que le positionnement de la société induit, les modes de rémunération ont pour objectif de contribuer activement à l'attraction de nouveaux talents, à la fidélisation et à la motivation des collaborateurs d'Ellipsis Asset Management, ainsi qu'à la performance de la société de gestion sur le long terme et à la convergence d'intérêt avec sa clientèle.

#### B. Le cadre législatif et réglementaire

Conformément à la directive 2014/91/EU, Ellipsis Asset Management a mis en place une politique de rémunération (« Politique de Rémunération ») compatible avec une gestion saine et efficace des risques, s'appliquant en particulier aux catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence substantielle sur le profil de risque des OPCVM et des FIA gérés. La présente politique a été élaborée sur la base des textes suivants :

- la directive 2014/91/EU dite Directive OPCVM V du Parlement Européen et du Conseil du 23 juillet 2014 modifiant la directive 2009/65/CE portant coordination des dispositions législatives, réglementaires et administratives concernant certains organismes de placement collectif en valeurs mobilières (OPCVM), pour ce qui est des fonctions de dépositaire, des politiques de rémunération et des sanctions ;
- la directive 2011/61/UE dite « directive AIFM » ;
- les Guidelines ESMA 2016/411 on sound remuneration policies under the UCITS Directive and AIFMD ;
- le Guide publié par l'AMF à destination des sociétés de gestion « Directive OPCVM V ».

La Politique de Rémunération tient compte des exigences organisationnelles et opérationnelles générales d'Ellipsis Asset Management, ainsi que de la nature et de la portée de ses activités.

#### C. Gouvernance de la politique de rémunération :

- Le Conseil de Surveillance d'Ellipsis Asset Management constitue un comité des rémunérations propre (« Comité des Rémunérations ») afin de lui déléguer la mise en place des actions nécessaires pour remplir ses obligations au regard de la Politique de Rémunération. Le Comité des Rémunérations reporte les conclusions de ses travaux au Conseil de Surveillance.
- Le Comité des Rémunérations a pour principale mission de préparer les décisions que le Conseil de Surveillance arrête concernant les rémunérations, notamment celles qui ont une incidence sur la gestion des risques.  
Les membres sont : Nicolas Chanut (Président du Comité), Pierre Sequier et la Direction des Ressources Humaines – Groupe Exane représentée à ce jour par Isabelle Mathieu.
- Le RCCI et la Direction des Ressources Humaines revoient la Politique de Rémunération pour s'assurer du bon respect de la réglementation, avant qu'elle ne soit soumise au Comité des Rémunérations. Par ailleurs, le Comité des Rémunérations peut recourir à ces fonctions pour tout support ou analyse et les inviter à participer à certaines réunions du Comité des Rémunérations. L'ensemble de ce dispositif doit garantir que la Politique de Rémunération est conforme à la stratégie, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts à long terme d'Ellipsis Asset Management et qu'elle promeut une gestion du risque saine et effective n'excédant pas le niveau de risque accepté par l'établissement au niveau global et au niveau de chaque portefeuille.
- La Politique de Rémunération ainsi définie est mise en œuvre par la Direction des Ressources Humaines, sous la responsabilité du Directoire, et conformément aux principes arrêtés par le Conseil de Surveillance.

## II. PHILOSOPHIE GENERALE, PRINCIPES CLEFS ET REGLES SPECIFIQUES

### A. Philosophie générale

Ellipsis Asset Management a défini sa Politique de Rémunération afin de remplir en particulier 5 objectifs majeurs :

- Assurer un développement de long terme de l'entreprise. En ce sens, la Politique de Rémunération vise notamment à différer dans le temps des éléments substantiels de rémunération variable afin de s'assurer de l'implication de ses collaborateurs dans le développement d'une activité mesurée et raisonnée sur le long terme et n'incitant pas exclusivement à des performances court terme ;
- Aligner les intérêts entre les investisseurs et les collaborateurs avec une attention particulière sur le « Personnel Identifié ». Ainsi, les rémunérations variables ne doivent-elles pas inciter les gérants à prendre des risques excessifs au sein des OPCVM ou FIA sous leur responsabilité, même si cette possibilité est en réalité déjà très encadrée par le suivi indépendant quotidien des contraintes de gestion réglementaires et des règles internes complémentaires par le Contrôle des Risques.
- Aligner les intérêts entre la société et les collaborateurs. Ainsi, ces rémunérations variables doivent être fixées au regard de la situation financière de la société..
- Prendre en compte le risque en matière de conformité et de risque opérationnel.
- Prévenir les situations de conflits d'intérêts.

Enfin, Ellipsis Asset Management a souhaité mettre en place un cadre et des règles aussi simples que possible afin d'assurer un maximum de transparence et l'adhésion de l'ensemble des collaborateurs à cette Politique de Rémunération.

### B. Part de la rémunération variable dans la rémunération globale et variabilité effective

La rémunération des collaborateurs est composée d'une rémunération fixe et d'une rémunération variable. La rémunération fixe de base reflète au premier chef l'expérience professionnelle en lien avec la fonction occupée et les responsabilités exercées telles qu'elles sont stipulées dans le contrat de travail ou mentionnées dans la fiche de poste. Le niveau de cette rémunération fixe est étudié lors du processus annuel de révision des rémunérations et fait l'objet d'un double examen par la ligne managériale et les équipes Ressources Humaines. Il doit être suffisamment élevé pour qu'une politique souple puisse être exercée en matière de part variable de rémunération, notamment la possibilité de ne payer aucune part variable, en cas d'objectifs non atteints, de faute ou de comportement inadapté ou si la situation financière de la société de gestion ne le permet pas.

La rémunération variable ne constitue pas un droit et est fixée chaque année dans le respect de la Politique de Rémunération en vigueur. La rémunération variable reflète la performance vis-à-vis des objectifs fixés, elle est établie sur la base d'une évaluation combinée de la performance individuelle du collaborateur, de son unité opérationnelle et du résultat d'ensemble de la société. L'évaluation des performances tient compte de l'ensemble des risques auxquels l'établissement est susceptible d'être exposé.

### C. Fixation de la rémunération variable individuelle et approche multicritère

Ellipsis Asset Management souhaite contrôler les éléments de rémunération individuelle tant dans leur définition que dans les processus inhérents à leur fixation.

Ainsi, afin de mieux affirmer et contrôler le lien entre performance et rémunération variable, Ellipsis Asset Management s'inscrit dans le processus formel et robuste d'appréciation de la performance individuelle (Processus EAD - Entretien d'Appréciation et de Développement) mis en place au niveau du groupe Exane. La performance individuelle est ainsi appréciée selon différents critères, quantitatifs et qualitatifs, financiers et non financiers. L'analyse multicritère, tant qualitative que quantitative, ainsi réalisée par les managers est le fondement de la détermination des rémunérations variables individuelles. Ellipsis Asset Management insiste sur la place des critères qualitatifs dans les supports d'évaluation.

La Direction des Ressources Humaines accompagne et revoit tant la fixation des objectifs que la détermination des rémunérations variables individuelles afin d'assurer la bonne prise en compte des critères ainsi définis dans l'évaluation.

### D. Importance des critères de compliance et gestion des risques dans la détermination des rémunérations variables

Le cadre décrit au paragraphe précédent est, en outre, complété par la mise en place d'un dispositif de développement et de validation des connaissances et du respect des règles et procédures internes de Conformité et de maîtrise des Risques avec un suivi des éventuels manquements. Ce dispositif s'est largement renforcé et s'articule aujourd'hui autour : du développement des connaissances des règles et procédures en matière de conformité, contrôle des risques financiers, contrôles permanents et risques opérationnels ainsi que celles de la sécurité des systèmes d'informations.

### E. Importance des critères ESG dans la détermination des rémunérations variables

La politique de rémunération prend en compte le risque de durabilité au même titre que les autres risques supportés par les portefeuilles et faisant l'objet d'engagements contractuels. Par ailleurs, pour développer une culture ESG, Ellipsis AM veille à impliquer le plus grand nombre de collaborateurs dans la construction et le développement de l'intégration ESG. Ainsi, de nombreux collaborateurs se voient attribuer des objectifs en lien

avec de développement de l'ESG.

### III. PROCESSUS RELATIF A LA DETERMINATION DES REMUNERATIONS VARIABLES

La fixation des enveloppes de rémunérations variables est en premier lieu le fruit d'une itération entre des estimations de rémunérations individuelles (exercice « bottom-up ») et un cadrage au niveau de la société (exercice «top-down»).

#### A. Cadrage des enveloppes allouées au niveau de la société

##### 1) Exercice bottom-up

Cet exercice consiste à estimer le niveau de rémunération variable individuelle de chaque collaborateur. Il est conduit par les principaux managers et le Directoire selon les modalités exposées au paragraphe « Détermination des rémunérations variables individuelles ».

##### 2) Exercice top-down

La somme des rémunérations variables individuelles ainsi proposées permet d'effectuer une première estimation des montants d'enveloppes.

Le Directoire avec le support de la Direction des Ressources Humaines se fonde sur ces estimations bottom-up et sur une vérification top-down pour déterminer le montant de l'enveloppe à proposer au Comité des Rémunérations.

Le Comité des Rémunérations procède donc à la vérification top-down de l'enveloppe de rémunérations variables construite à partir d'une approche bottom-up, en examinant notamment les points suivants :

- Ratio du montant de l'enveloppe globale de rémunération variable rapporté au résultat avant impôts et provision pour rémunérations variables.
- Ratio de la masse salariale totale rapportée au chiffre d'affaire net des rétrocessions aux distributeurs et des frais de marché afférents aux fonds.

Cette revue intègre également l'appréciation collective des équipes en matière de conformité et gestion des risques établie lors du Comité Contrôles / Rémunération afin d'assurer la prise en compte formelle de ces éléments dans la détermination des enveloppes globales de rémunération.

#### B. Détermination des rémunérations variables individuelles

Dans le cadre des enveloppes globales ainsi déterminées, le processus final d'établissement des rémunérations individuelles s'établit de la façon suivante.

Pour être à même d'affirmer le lien entre performance et rémunération, Ellipsis Asset Management a mis l'accent sur la formalisation de l'appréciation annuelle de la performance (Processus EAD - Entretien d'Appréciation et de Développement). Chaque manager est responsable de l'évaluation de ses collaborateurs accompagné par la Direction des Ressources Humaines, garante de la qualité et du bon déroulement du processus. La performance individuelle est appréciée selon différents critères, quantitatifs et qualitatifs, financiers et non financiers adaptés à chaque fonction. Les collaborateurs sont rémunérés sur la base d'une analyse multicritère combinant ces critères quantitatifs et qualitatifs.

L'atteinte des objectifs de conformité et de gestion des risques tels que décrit dans les principes généraux de la Politique de Rémunération sont également repris dans l'évaluation de la performance annuelle. Le Comité Contrôles / Rémunération permet de qualifier la connaissance et le respect des procédures et des règles de conformité et de contrôles. Ces éléments sont repris et commentés dans les évaluations annuelles des collaborateurs.

Dans tous les cas, la rémunération des collaborateurs est impactée par le dispositif d'appréciation qualitative des règles de conformité et des procédures internes.

Dans le cas particulier des équipes de gestion, bien qu'il n'y ait pas de formule d'indexation, le niveau des commissions de surperformance des fonds est pris en compte pour déterminer la rémunération variable. Le calcul de ces commissions bénéficie d'un mécanisme de « High Water Mark », ce qui assure un premier niveau d'alignement des intérêts sur un horizon pluri annuel.

### IV. DIFFERES ET STRUCTURE DE REMUNERATION VARIABLE

#### A. Principes

La rémunération variable rémunère la performance de l'année du collaborateur mais elle est aussi un élément de fidélisation des salariés contribuant à la performance du Groupe sur le long terme.

La rémunération variable est allouée sous la forme d'un montant payé comptant et, le cas échéant, d'une rémunération variable différée sur 3 ans. Cette durée est en ligne avec la période d'observation maximale sur laquelle sont calculées les

commissions de surperformance le cas échéant. L'éventuelle rémunération variable différée est versée en trois tiers et à trois échéances, soit au 1er semestre de l'année N+2, année N+3, année N+4.

La perception de la rémunération variable différée sera conditionnée à la présence effective du collaborateur, hors délai de préavis, au sein du Groupe aux dates de versement.

Le mode de versement de la rémunération variable des salariés diffère en fonction de la catégorie à laquelle ils appartiennent. Le « Personnel Identifié » est potentiellement soumis à rémunération variable différée dès lors qu'un niveau de rémunération variable, fixé par la société de gestion et revu éventuellement chaque année, est franchi. En complément, des clauses de malus et d'indexation s'appliquent également pour assurer l'alignement des intérêts à long terme, des investisseurs, de la société de gestion et des collaborateurs.

## **B. Rémunération variable du « Personnel Identifié »**

### **1) Détermination du « Personnel Identifié »**

La détermination du « Personnel Identifié » s'effectue sur la base des critères définis dans « les Guidelines ESMA 2016/411 on sound remuneration policies under the UCITS Directive and AIFMD » et le Guide publié par l'AMF à destination des sociétés de gestion « Directive OPCVM V ».

Chaque année, le Directoire établit avec la Direction des Ressources Humaines et le RCCI la liste du « Personnel Identifié ». La liste est validée par le Comité des Rémunérations.

La liste des activités et des fonctions identifiées est la suivante :

- Les membres du Directoire
- Le RCCI
- Les contrôleurs des risques
- Les gérants de portefeuilles
- Les commerciaux
- Les responsables de fonction support

Conformément à la réglementation, le « Personnel Identifié » désigne plus généralement tout collaborateur dont les activités professionnelles ont une incidence substantielle sur le profil de risque d'Ellipsis AM ou des fonds d'investissements qu'elle gère, et dont la rémunération globale se situe dans la même tranche que celle du Directoire et des preneurs de risques.

### **2) Structure de la rémunération pour le « Personnel Identifié»**

Comme indiqué précédemment au paragraphe « Part de la rémunération variable dans la rémunération globale et variabilité effective », la rémunération variable du « Personnel Identifié » est établie de telle façon à maximiser son implication tout en conservant une capacité d'ajustement significative en cas de mauvaise performance, garantissant ainsi une bonne maîtrise des risques. La rémunération variable est allouée sous la forme d'un montant payé comptant et d'un montant variable différé.

*Date d'édition : 20 octobre 2021*