



Politique de rémunération

HOMA CAPITAL

1 Bd Pasteur, 75015 Paris

01.7577.47.00

contact@homacapital.fr

Dernière mise à jour :
Septembre 2024

HOMA
CAPITAL

Diffusion de la procédure

La diffusion des procédures, en interne ou en externe, est du ressort de la Direction Générale.

Les opérationnels rédigent les procédures dites « opérationnelles » assistés dans cette tâche par le contrôle interne. Les procédures sont ensuite validées par les dirigeants.

Mise à jour

Les mises à jour de cette procédure se font via le RCCI, à la demande de la Direction Générale.

Toute mise à jour doit être validée par les dirigeants. Les mises à jour sont matérialisées dans le corps de la procédure en tant que tel ; la référence de la procédure portant la date de modification de la procédure ainsi que la date de mise à jour. Les versions précédentes portant des références antérieures sont conservées électroniquement et archivées.

Préambule

En préambule, HOMA CAPITAL a mis en place une politique de rémunération, applicable à l'ensemble des collaborateurs. La politique ainsi présentée reflète les objectifs en matière de gouvernance d'entreprise et veille notamment à ce que :

- ❖ HOMA CAPITAL soit en mesure d'attirer, de développer et de conserver un personnel performant et motivé, dans un marché international concurrentiel,
- ❖ Les collaborateurs bénéficient d'une rémunération compétitive et se sentent encouragés à créer de la valeur,
- ❖ Les intérêts des actionnaires et ceux des salariés soient convergents,
- ❖ La politique vise à assurer une gestion des risques saine et efficace en fixant des règles de gouvernance strictes et objectives,
- ❖ Ces objectifs soient communiqués de manière claire aux salariés.

La gouvernance d'entreprise

HOMA CAPITAL, soumise de plein droit aux obligations d'AIFM et de UCITS 5 a complété la politique mise en place pour être en conformité avec les principes de rémunération décrits à l'article 319-10 (FIA) et 321-125 (OPCVM) du Règlement Général AMF.

Par ailleurs, afin qu'elle ne constitue pas une source de risques pour la Société de Gestion, HOMA CAPITAL a mis en œuvre la présente politique qui a pour objectif 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.

La politique de rémunération de HOMA CAPITAL 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.

Ainsi, la présente politique précise les modalités de détermination et de versement de l'enveloppe globale des rémunérations allouées par la Direction au titre d'un exercice donné, aux collaborateurs concernés, cette enveloppe globale comprenant la rémunération fixe et la rémunération variable.

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.

Il est convenu par la Direction que l'ensemble des collaborateurs de HOMA CAPITAL doivent être informés, au préalable et de façon claire, des critères qualitatifs et quantitatifs qui seront utilisés pour déterminer le montant de leur rémunération ainsi que des étapes et du calendrier prévu pour l'évaluation de leurs performances.

Identification des collaborateurs

HOMA CAPITAL a réalisé une évaluation de son personnel et a ainsi déterminé quels sont les collaborateurs ciblés par la présente politique. Il a été décidé que les collaborateurs qui n'ont pas un impact significatif sur le profil de risque de la Société de Gestion ou des fonds gérés (activités de marketing et d'assistance de direction et comptable) ne sont pas visés par la présente politique.

Sont donc essentiellement 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.

Par ailleurs, en cas de délégation de gestion financière octroyée à une Société de Gestion tierce, HOMA CAPITAL s'assurera que le délégataire a bien mis en place une politique de rémunération des collaborateurs proportionnée à son organisation et ses activités.

Principes fondateurs de la politique de rémunération

Conformément aux dispositions réglementaires de la Directive UCITS V et de la Directive AIFM, HOMA CAPITAL a mis en œuvre des principes, en appliquant un principe de proportionnalité pour leur application pratique, qu'elle entend respecter au titre de sa présente politique de rémunération.

En effet, la part variable de la rémunération des collaborateurs de HOMA CAPITAL ne pourra dépasser 200 000 euros.

Ces règles sont élaborées de telle sorte que le niveau des rémunérations variables totales attribuées soit en lien avec la richesse créée par HOMA CAPITAL sur le long terme, et que ces règles permettent également un alignement d'intérêts entre la Société de Gestion et les investisseurs des fonds gérés par HOMA CAPITAL.

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. La politique de rémunération mise en œuvre par HOMA CAPITAL est cohérente et promeut une gestion efficace des risques, c'est à dire qu'elle n'encourage en aucune façon une prise de risque qui serait incompatible avec les profils de risque, le règlement ou les documents constitutifs des fonds gérés. Pour tenir compte de cette dimension, une prime exceptionnelle est susceptible d'être perçue par les catégories de personnel

concernées, qui tient compte de la réalisation des objectifs personnels, qualitatifs et quantitatifs, fixés conjointement et annuellement avec la Direction de la Société de Gestion, et ne tient pas compte des performances réalisées par les fonds sous gestion.

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. La rémunération versée par la Société de Gestion vise à s'assurer de l'adéquation entre la rémunération et la stratégie, et les objectifs des gestionnaires. Dans l'objectif affiché de réduire à sa plus simple expression le risque de conflit d'intérêts, HOMA CAPITAL prévoit le versement de la rémunération du personnel concerné (y compris de la Direction Générale), essentiellement sous forme de salaire fixe. Chaque année l'organe de gouvernance de HOMA CAPITAL vote une enveloppe collective de prime, charge à la Direction Générale de répartir celle-ci entre les salariés, en fonction notamment de la réalisation de leurs objectifs et des résultats.

Principe n°3 : La rémunération des salariés n'est pas liée à la variation des performances des fonds sous gestion. Intervient dans la détermination du salaire (fixe et prime exceptionnelle), la compétitivité du traitement du salarié par rapport au marché, la réalisation de ses objectifs et le niveau du résultat consolidé atteint. L'évaluation des performances du salarié s'établit dans un cadre pluriannuel, indépendant du cycle de vie des fonds sous gestion, mais étroitement lié aux valeurs et aux besoins de compétences.

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 : la rémunération variable, y compris la part reportée, n'est payée ou acquise que si elle 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, du fonds et de la personne concernés. Elle ne constitue pas un droit et est fixée chaque année dans le respect de la politique de rémunération de l'année considérée et des principes de gouvernance en vigueur. Les objectifs seront fixés de façon individuelle et/ou collective et sur la base de critères qualitatifs et quantitatifs. Ils sont discutés et validés avec le collaborateur concerné et la Direction Générale directement. En cas de résultat nul ou négatif aucune enveloppe de rémunération variable ne serait mise en place, les critères d'attribution d'une part de cette enveloppe à chaque collaborateur seraient en conséquence inapplicables.

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. Le cas échéant, si HOMA CAPITAL envisageait l'attribution d'un bonus garanti, cette rémunération variable spécifique ne concernerait que les nouveaux arrivants et serait limitée dans le temps (un an maximum).

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.

Un entretien annuel entre le salarié et son supérieur hiérarchique est ainsi organisé, afin d'évaluer la performance réalisée et de fixer ses objectifs pour l'année suivante. Les performances des salariés sont établies en mesurant à l'aide d'une grille d'évaluation prévue dans le support de l'entretien annuel d'évaluation, la réalisation d'objectifs personnel préalablement fixés et n'intègre aucun élément lié à une prise de risque actuelle ou future.

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. HOMA CAPITAL France ne propose pas de politique en matière de pension.

Principe n° 10 : En vertu du principe de proportionnalité, HOMA CAPITAL choisit de s'exonérer de la mise en œuvre du principe :

- ❖ De versement de la rémunération sous forme de parts des fonds gérés,
- ❖ De report de la rémunération,
- ❖ De conservation de la rémunération.

Rémunérations concernées

Il est rappelé que HOMA CAPITAL veillera à préserver une situation financière saine. Ainsi, la Société de Gestion s'assure que sa situation financière ne soit pas affectée de façon préjudiciable par la rémunération variable globale attribuée pour une année donnée et/ou par la rémunération variable payée ou acquise au cours de l'année.

Les dividendes ou les distributions similaires perçus par les actionnaires en tant que propriétaires de parts ou d'actions de la Société de Gestion ne sont pas visés par la présente politique dans la mesure où elles n'ont pas d'effet significatif aboutissant à un contournement de la réglementation relative à la réglementation applicable.

De même, les rémunérations sous forme d'intéressement et participation aux bénéfices de la Société de Gestion n'entrent pas dans le champ d'application de cette politique.

Sont également exclus de la politique de rémunération car n'ayant pas d'effet incitatif sur la gestion des risques :

- ❖ Les Plan Epargne Entreprise (PEE), Plan Epargne Inter-entreprises (PEI) et Plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco),
- ❖ Les plans de retraite complémentaire « article 39 »,
- ❖ Le contrat retraite dit « article 83 ».

La Société de Gestion ne propose pas de rémunération sous forme de carried interest.

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.

La rémunération est individuelle et négociée lors du contrat de travail par la Direction Générale. Elle pourra être révisée en fonction de l'évolution du collaborateur et de la Société de Gestion, et ce dans les limites fixées par la politique globale de rémunération.

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.

A titre d'exemple, il peut s'agir de la valeur des instruments qu'elle a vendus, le volume des ventes qu'elle a réalisées, des objectifs de vente ou d'apport de nouveaux clients, etc.

Les critères qualitatifs sont définis réglementairement comme étant les critères autres que les critères quantitatifs. Il peut aussi s'agir de données chiffrées ou financières utilisées pour évaluer la qualité des performances de la personne concernée et/ou la qualité du service offert à la clientèle comme le rendement des investissements des clients, un très faible nombre de réclamations sur une période longue, etc.

Identité des personnes responsables de l'attribution des rémunérations

La politique de rémunération est basée sur l'organisation interne de HOMA CAPITAL, de la stratégie à long terme de la Société de Gestion ainsi que sur les objectifs définis avec chacun des membres du personnel individuellement, lors d'un Entretien Annuel d'évaluation.

A l'issue de ces entretiens individuels, l'organe de gouvernance de HOMA CAPITAL tient un comité ayant vocation à déterminer le montant de la part variable et des éventuels bonus versés aux collaborateurs.

La direction de HOMA CAPITAL est responsable de la préparation des décisions en matière de rémunération, notamment celles qui ont des répercussions sur le risque et la gestion des risques de la Société de Gestion et des fonds gérés.

Prise en compte du risque en matière de durabilité dans le cadre de la politique de rémunération

Le Parlement européen et le Conseil ont adopté le Règlement (UE) 2019/2088 "sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers" dit "SFDR". Celui-ci, notamment au sein de son article 5, exige que les acteurs des marchés financiers et les conseillers financiers incluent dans leur politique de rémunération « des informations sur la manière dont ces politiques sont adaptées et sont compatibles avec l'intégration des risques en matière de durabilité ».

HOMA CAPITAL a ainsi revue sa politique de rémunération qui, désormais prend en compte de critères de « durabilité » dans sa partie relative à la rémunération variable des collaborateurs. L'objectif de cette mise à jour a été de renforcer la promotion d'une gestion des risques saine et effective concernant les risques en matière de durabilité et ce, en conformité avec la stratégie de gestion des risques, le profil de risque, les objectifs, les pratiques de gestion et les résultats à long terme de l'entité.

Cette politique de rémunération prévoit que :

- ❖ Les composantes de la rémunération fixe et de la rémunération variable sont équilibrées de sorte que la composante fixe représente une part suffisamment élevée de la rémunération totale pour éviter que les salariés ne dépendent de manière excessive de la composante variable ;
- ❖ Le respect d'un équilibre entre la rémunération fixe et variable soit garanti, ainsi que les critères de performance utilisés pour calculer la rémunération variable.

Objectifs collectifs et individuels en lien avec le périmètre de chaque fonction :

- ❖ Développement et/ou commercialisation de produits promouvant des caractéristiques ESG, classés « Article 8 » selon le règlement SFDR, (commercialisation)
- ❖ Développement et/ou commercialisation de produits ayant pour objectif l'investissement durable et responsable, classés « Article 9 » selon le règlement SFDR, (commercialisation)
- ❖ L'intégration des règles du règlement SFDR et respect du calendrier, (conformité)
- ❖ La régularité et la qualité du suivi ainsi que le développement des indicateurs des risques de durabilité, de mesure d'impact environnementaux et des critères ESG,
- ❖ La gestion de ces risques de durabilité par la mise en place d'un engagement responsable, (gestion des risques)
- ❖ La mise en place et l'intégration du principe de « durabilité » au sein de la gamme des fonds et suivi du respect des engagements des fonds en matière de durabilité (gestion des risques)
- ❖ Intégration et respect des contraintes réglementaires, ratios, règles de conformité, politique ESG (gestion)
- ❖ Intégration des risques en matière de durabilité dans les décisions d'investissement et suivi des guidances fixées (gestion)



HOMA CAPITAL communique, gratuitement et sur demande écrite, l'intégralité de sa politique de rémunération.