

POLITIQUE DE REMUNERATION

Préambule

La présente politique est établie en application de la Directive UCITS V (2014/91/UE) qui met l'accent sur les politiques de rémunération des sociétés de gestion de portefeuille, en vue d'assurer une gestion saine des risques et de permettre un contrôle des comportements des membres du personnel en matière de prise de risques.

ALTO INVEST est concernée par ces dispositions dans la mesure où elle gère un fonds soumis aux principes de la Directive UCITS IV 2009/65/CE. L'ensemble des dispositions décrites au sein de cette politique sont donc applicables au FCP NOVA Europe uniquement.

Comme la plupart des sociétés de gestion de capital investissement, le modèle d'ALTO INVEST est assis sur une implication forte des salariés. Aussi, la rémunération des salariés d'ALTO INVEST comprend une partie fixe et une partie variable.

Des modifications du profil de la société de gestion, des fonds gérés, ou encore de la réglementation sont de nature à faire évoluer la politique de rémunération d'ALTO INVEST.

Principes de la rémunération des salariés :

Dans le cadre de l'application des principes liés à la rémunération, le gestionnaire doit se conformer aux exigences de la Directive UCITS V et des guidelines de l'ESMA (ESMA/2016/575) d'une manière appropriée à sa taille, à son organisation interne ainsi qu'à la nature, l'étendue et la complexité de ses activités.

ALTO INVEST est une société de gestion entrepreneuriale comptant une quinzaine de collaborateurs qui gère principalement des FCPI/FIP, à l'exclusion de tout autre service d'investissement.

Les avoirs des souscripteurs font l'objet, dans le cadre des FCPI/FIP, d'un blocage pendant 5 à 10 ans sauf déblocages anticipés prévus par leur règlement.

Les décisions de gestion sont collégiales et s'opèrent dans le cadre d'un Comité de gestion hebdomadaire ; il n'y a donc pas de possibilité de prise de risque individuelle.

Le FCP NOVA Europe a été lancé fin décembre 2013. Il est essentiellement investi dans des instruments financiers négociés sur un marché réglementé ou organisé (actions européennes) ou des OPC français ou étrangers autorisés à la commercialisation en France sans recourir à des instruments financiers complexes.

En conséquence et par application du principe de proportionnalité, ALTO INVEST n'applique pas les dispositions suivantes relatives :

- Au versement de la rémunération :
 - Composante variable de la rémunération payée en parts d'OPC gérés (au moins 50 %) ;
 - Politique de rétention des parts des OPC concernés ;
 - Etalement d'au moins 40% de la rémunération variable pendant une période d'au moins 3 ans.
 - Ajustement de la rémunération variable, y compris reportée, en cohérence avec la situation financière du gestionnaire et les performances constatées (mécanismes de malus et de restitution).
- A l'établissement d'un comité de rémunération.

Toutefois, ALTO INVEST applique les règles suivantes :

- La fixation de la partie variable s'appuie sur l'atteinte d'objectifs quantitatifs et qualitatifs
- La rémunération variable garantie est interdite sauf cas exceptionnels liée à l'embauche
- La rémunération fixe est suffisamment importante par rapport à la rémunération variable pour rémunérer l'accomplissement par le salarié des obligations de son poste, du niveau de compétence acquis et de l'expérience acquise

La société a fixé un seuil de rémunération variable annuelle qui ne pourra pas aller au-delà de 100 000€.

Personnel identifié

La présente politique n'est applicable qu'au fonds UCITS de la société, cependant ALTO INVEST a étendu son application à l'ensemble de l'activité de gestion des fonds gérés par ALTO INVEST.

Le personnel identifié comprend la Direction générale de la société, le responsable des fonctions support, le gérant du fonds UCITS, les directeurs et responsables de participations des FCPI/FIP et les fonctions de contrôle.

Détermination de la rémunération variable :

Le premier critère fondamental d'attribution et d'existence d'une rémunération variable est bien entendu le niveau de résultat d'ALTO INVEST.

En effet, la rémunération variable des salariés d'ALTO INVEST a pour objet de récompenser leur performance et leur implication professionnelle, dans le respect de la réglementation et de l'intérêt des clients, pour autant qu'elle contribue à dégager des gains pour la société de gestion.

Ensuite, la rémunération variable versée à un salarié est déterminée le plus souvent sur des objectifs qualitatifs, mais aussi parfois quantitatifs. Les critères prennent donc en compte plusieurs éléments (indépendamment du poste exercé par le salarié).

En complément, des critères spécifiques liés à l'activité exercée par les salariés viennent s'ajouter à ces premiers éléments :

- Ceux relatifs au métier de la gestion d'ALTO INVEST : notamment la contribution au « deal flow » (proposition et suivi des investissements cibles) et aux investissements réalisés (qualité, nombre et montant des opérations réalisées), la qualité du suivi des participations et la qualité des dossiers d'investissement, la qualité des relations avec les intermédiaires, performance du fonds par rapport à son indicateur de performance
- Ceux relatifs au développement commercial d'ALTO INVEST : le niveau de la collecte (combiné aux autres critères car ce critère ne peut être pris en compte seul), la fidélisation du réseau de distribution, l'animation commerciale, la qualité des reporting et des statistiques
- Ceux relatifs aux fonctions de conformité et de contrôle interne : mise en place de procédures et du contrôle de leur application (sur la société de gestion et les fonds gérés), reporting auprès de la direction, formations et assistance aux fonctions opérationnelles, veille réglementaire, relation avec les autorités de tutelle. La rémunération variable du RCCI est fixée indépendamment de la rémunération des métiers dont il assure le contrôle.

Pour chacun des critères listés ci-dessus, et comme pour la rémunération fixe, le montant de la rémunération variable tient compte du niveau de responsabilité de chaque collaborateur.

Gouvernance

La présente Politique de rémunération est mise en place par la Direction d'ALTO INVEST (Antoine VALDES et Jean-François PAUMELLE), soumise au conseil d'administration d'ALTO INVEST et diffusée auprès des salariés d'ALTO INVEST.

La société de gestion sollicite annuellement l'accord du conseil d'administration d'ALTO INVEST pour le montant global et individuel des rémunérations variables versées par ALTO INVEST à ses salariés.

La Politique de rémunération d'ALTO INVEST est revue annuellement par la Direction de la société.

Le détail de la politique de rémunération est disponible sur simple demande écrite auprès de la société de gestion.