




Zencap
Asset Management

| Une filiale du Groupe 



Intégration des risques de durabilité dans la politique de rémunération

Zencap Asset Management

Mars 2021

Le présent document intègre les attendus du Règlement Européen 2019/2088 dit « SFDR » ou « Disclosure » (Art. 5)

Zencap AM dispose d'une politique de rémunération formalisée et communiquée à l'ensemble des collaborateurs conformément aux obligations issues de la Directive AIFM¹.

Cette politique vise l'ensemble des collaborateurs de la société. Son application est validée annuellement par le Comité de Rémunération composé des représentants de membres du Conseil de Surveillance et d'un ou plusieurs membres de la direction du Groupe OFI. La composition exacte de ce comité est revue annuellement.

La politique de rémunération de la société promeut une gestion saine et efficace du risque, aligne à la fois les intérêts des investisseurs, de la société et des gérants FIA, et tend à réduire les conflits d'intérêts potentiels avec les investisseurs. Elle est conforme à la stratégie économique, aux objectifs et aux valeurs de la société.

La politique de rémunération définit :

- les principes sur lesquels les règles de rémunération s'appuient
- leurs modalités d'application
- les critères d'attribution de la part variable
- la gouvernance mise en place autour de ce sujet.

La **rémunération fixe** correspond à la rétribution normale des collaborateurs pour la prestation attendue correspondant à leur qualification respective. Sa part dans l'enveloppe globale de rémunération est majoritaire. La rémunération fixe est décorrélée des performances financières des FIA gérés et est suffisamment importante pour ne pas inciter une prise de risque excessive des collaborateurs.

Chaque collaborateur est rémunéré au regard :

- des obligations liées à la définition de son poste,
- du niveau de compétence requis,
- de la responsabilité exercée,
- de l'expérience acquise.

Par ailleurs, le niveau des rémunérations fixes est en ligne avec les pratiques de marché en vigueur dans le secteur d'activité de gestion d'actifs en France.

La **rémunération variable** tient compte notamment du résultat de la société et de ses besoins en fonds propres réglementaires ; elle n'est pas uniquement liée à la performance des FIA gérés, mais intègre aussi des facteurs de durabilité, ainsi que d'autres éléments qualitatifs de nature à améliorer la performance de la société et notamment :

- prise en compte appropriée des risques financiers et de durabilité (ESG) dans l'analyse des opportunités d'investissement,
- respect des procédures,
- implication dans les missions de la société,
- attitude générale, adhésion aux valeurs de Zencap AM, réactivité, implication
- contribution au développement de long terme de la société etc.

¹ Directive 2011/61/UE du Parlement européen et du Conseil du 8 juin 2011 sur les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs

Des informations relatives aux rémunérations versés par Zencap AM à ses collaborateurs sont disponibles dans le rapport de gestion annuel de la société et dans les rapports de gestion annuels des FIA gérés.

La fonction conformité et contrôle interne est chargée d'analyser l'incidence de la politique de rémunération en termes de conformité, tant en matière de structuration des modes de rémunération que d'application effective de la politique choisie. Cette analyse s'inscrit dans les procédures et le plan annuel de contrôle interne et fait l'objet d'une rubrique spécifique au sein du rapport de contrôle émis par la DCCI et notamment transmis au Conseil de Surveillance. La DCCI peut être interrogée par le Comité de Rémunération ou le Conseil de Surveillance sur la conformité des modifications de la politique de rémunération.



www.zencap-am.fr