



Aligning capital with purpose

Politique de rémunération

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

Contexte

ATLAS RESPONSIBLE INVESTORS (ci-après "ATLAS") a établi une politique de rémunération qui s'applique aux "preneurs de risques". Les preneurs de risques sont les personnes (employés et dirigeants) qui peuvent avoir une influence sur le profil de risque des produits collectifs sous gestion et sur les services d'investissement qui peuvent être rendus aux investisseurs.

Fidèle à sa mission, ATLAS préconise une gestion saine et efficace des risques dans l'intérêt des investisseurs.

Afin d'atteindre cet objectif, ATLAS établit et maintient une procédure d'identification et de surveillance des risques, y compris les risques de conflit d'intérêts et les risques liés à la durabilité.

Sur ce dernier point, ATLAS affirme clairement qu'elle intègre pleinement les risques de durabilité dans toutes ses activités. Ainsi, la rémunération des preneurs de risques est directement et indissociablement liée à la durabilité des investissements sélectionnés et au respect de toutes les règles et limites qui sont publiées par ailleurs.

Contenu de la politique

1. Principes généraux

Les rémunérations couvertes par cette politique de rémunération sont les suivantes :

- La rémunération fixe, qui doit représenter une proportion suffisamment élevée de la rémunération globale, sauf, a contrario, au début d'ATLAS dans la mesure où, par exception, la rémunération fixe sera faible ou nulle pour certains managers actionnaires. Cette rémunération fixe correspond à un pourcentage, établi des revenus liés aux commissions de gestion net des coûts de fonctionnement. Ce pourcentage pourra être différent entre les dirigeants.
- La rémunération variable, qui peut récompenser des performances individuelles ou collectives.

Bien que cela n'ait pas encore été mis en œuvre, il n'est pas exclu qu'ATLAS mette en place des régimes supplémentaires (tels que l'intéressement, un plan d'épargne d'entreprise, etc.) qui seront déployés dans l'ensemble d'ATLAS pour tout le personnel. Ils seront donc non discrétionnaires.

Enfin, le cas échéant, certains membres du personnel peuvent, sous réserve de l'accord préalable d'ATLAS :

- Bénéficier directement ou indirectement d'une participation au capital d'ATLAS ;

- Bénéficiaire d'un aménagement pour répondre à des besoins spécifiques (période d'essai, etc.) ;
- Bénéficiaire de la prise en charge des frais de garde d'enfants (crèche, etc.).

2. Comité des rémunérations

ATLAS ne prévoit pas actuellement d'établir un comité de rémunération. ATLAS est indépendante. Son capital est détenu par ses dirigeants. Sa taille et le niveau de rémunération envisagé au démarrage ne nécessitent pas la mise en place d'un tel comité.

3. Le personnel impliqué

Tous les preneurs de risques sont couverts par cette politique :

- Le président (également responsable des activités de gestion d'actifs et de conseil en investissement) ;
- Les managers
- Les gestionnaires et les analystes de portefeuille, qui sont également des conseillers en placement ;
- D'autres membres du personnel qui rejoindront ATLAS pour exercer diverses fonctions pouvant déboucher sur un rôle dans la prise de risques ou le suivi des risques.
-

4. Éléments variables justifiant la rémunération variable

Les gestionnaires veilleront à ce que toute décision de verser une rémunération variable soit fondée sur des critères quantitatifs et qualitatifs objectifs, tels que :

- **En termes quantitatifs**
 - Respect des objectifs ;
 - Respect de l'intérêt premier des investisseurs ;
 - Respect des procédures et règlements internes.
- **Sur le plan qualitatif**
 - La réalisation d'une performance globale pour ATLAS ;
 - Participation au développement d'ATLAS ;
 - La réalisation de la performance par produit ou par service d'investissement rendu.

5. Rémunération variable

Plus précisément, les éléments suivants seront pris en compte :

- **Pour les gestionnaires et les analystes financiers**
 - Performance du fonds

- Respect des limites, des procédures et des règlements
 - **Pour les vendeurs**
 - L'évolution des souscriptions et des rachats (en tenant compte du contexte actuel)
 - Respect des procédures et des règlements
 - **Pour les gestionnaires des fonctions de contrôle**
 - Mise en œuvre des procédures et des règlements
 - La capacité à se tenir à jour et à matérialiser les contrôles
 - La qualité des échanges avec les autres acteurs d'ATLAS
 - **Pour les gestionnaires des fonctions de soutien**
 - Respect des procédures et des règlements
 - Satisfaction des bénéficiaires à l'égard de leur travail
 - La capacité de proposer une organisation facilitante et efficace

6. Modalités de paiement de la rémunération variable et principe de proportionnalité

Il convient de noter qu'aucun bonus ne peut être versé lorsque le résultat comptable net d'ATLAS est négatif ou lorsque la situation financière d'ATLAS ne le permet pas.

Pour le personnel concerné, lorsque la rémunération variable individuelle est inférieure à un seuil fixé par la Direction et déposé auprès de l'Autorité des Marchés Financiers, elle est acquise et payable le jour du paiement du salaire mensuel du mois au cours duquel elle a été convenue.

Si cette rémunération variable devait dépasser le seuil fixé par le Conseil d'administration, le système suivant serait appliqué :

- 60% de la rémunération serait versée sous forme de parts d'un fonds commun de placement géré par ATLAS,
- 40% de la rémunération serait différée pendant une période équivalente à la période d'investissement recommandée au client (pour le produit ou le service ayant donné lieu à la rémunération variable, le cas échéant) et en tout cas pendant au moins trois ans. Cette partie différée serait indexée sur la base d'indicateurs pertinents représentant un alignement d'intérêts avec les fonds gérés et les clients. Cet indicateur pourrait être constitué des OPCVM gérés ou conseillés, ou d'un panier d'OPCVM représentatifs, au choix de chaque salarié ou dirigeant.

La partie ainsi reportée (non payée) peut être réduite et, le cas échéant, ramenée à zéro en cas de :

- le non-respect du règlement intérieur, du code de conduite des affaires et des procédures internes ;

- la prise de risque excessive en matière de gestion et/ou de conseil financier, étant précisé que la prise de risque excessive peut être entendue comme le fait de dépasser volontairement et manifestement les limites de risque (pour les gestionnaires et conseillers), ou le fait de vendre des produits (ou services) à des personnes pour lesquelles ils seraient manifestement inadaptés (non-respect de la gouvernance des produits/services) ;
- fraude.

En cas de résiliation du contrat de travail, les montants dus mais non encore payés seront versés s'ils correspondent à une performance dans le temps et ne sont pas une récompense pour un échec.

7. Rémunération garantie

Aucune rémunération variable ne sera garantie.

8. Transparence de la politique de rémunération

Cette politique de rémunération est publiée sur le site Internet d'ATLAS et est accessible à tous.

Les PRIIPS KID et les prospectus des fonds doivent indiquer que cette politique est disponible sur le site Internet.

Les informations préliminaires données aux clients dans le cadre des comptes gérés séparément feront référence à la politique de rémunération, qui est accessible sur le site internet d'ATLAS.