

1. Principes Généraux

Conformément aux dispositions de la directive OPCVM et du règlement Disclosure, la politique de rémunération promeut une gestion saine et efficace du risque et n'encourage pas de prise de risque qui serait incompatible avec les profils de risque et le Prospectus de la Sicav « Eleva UCITS Fund ».

Elle est également déterminée de manière à éviter les situations de conflits d'intérêts et à prévenir les prises de risques inconsidérés ou incompatibles avec l'intérêt des investisseurs, que ces risques soient de nature financière ou non (risque de non-conformité, de durabilité, etc).

La politique de rémunération d'ELEVA Capital vise à encourager un alignement des objectifs personnels de tous les collaborateurs avec ceux des investisseurs de la Sicav gérée par la SGP ainsi que les objectifs longs termes d'ELEVA Capital.

En particulier la politique de Rémunération de ELEVA Capital veille au respect des principes suivants :

- 1) ELEVA Capital veille à ce que la part fixe de la rémunération représente une part suffisamment élevée permettant de rémunérer les collaborateurs au regard des obligations de leur poste, du niveau de compétence requis, de la responsabilité exercée et de l'expérience acquise.
- 2) Les rémunérations variables sont déterminées de telle sorte que leur niveau soit en lien avec la richesse créée par la société de gestion sur le long terme.
- 3) La part variable ne doit pas conduire les collaborateurs à une prise de risque inconsidérée et susceptible de porter préjudice aux intérêts des clients et/ou de la Société, que ces risques soient de nature financière ou non (risque de non-conformité, de durabilité, etc).
- 4) La distribution de rémunération variable est déterminée sur la base d'objectifs quantitatifs et qualitatifs.
- 5) Le montant total des rémunérations variables est compatible avec la situation financière de la société de gestion.

2. Intégration des risques de durabilité

Conformément aux dispositions du règlement Disclosure, les risques de durabilité sont pris en compte dans la politique de rémunération de la manière suivante :

- Pour les analystes : prise en compte des critères extra-financiers dans le processus d'analyse de la valeur et participation aux votes selon notre politique d'engagement actionnarial,
- Pour les gérants : respect des processus de gestion (internes et prospectus) pour l'intégration des critères extra-financiers dans la gestion des portefeuilles concernés,
- Pour le Responsable des Risques : intégration de risques de durabilité dans son dispositif de gestion des risques,
- Pour le RCCI : réalisation de contrôles de second niveau afin de s'assurer du respect de l'ensemble des dispositions mentionnées ci-dessus et plus généralement liées à la Finance Durable.

3. Comité de rémunération & Gouvernance

Eleva Capital dispose d'un comité de rémunération, conformément à la Directive UCITS V. Son rôle consiste à évaluer au moins une fois par an la bonne application de la politique de rémunération de la société de gestion.

Ce comité est composé des personnes suivantes : un membre indépendant (Président du Comité), un Dirigeant de la société de gestion, le/la RCCI et le/la DRH.

4. Dispositif de contrôle en matière de rémunération

Le contrôle de la politique de rémunération et de son application s'inscrit dans les procédures et le plan annuel de contrôle interne.

La politique de rémunération fait l'objet d'une revue périodique par le Comité de rémunération, au moins annuellement et à l'occasion de tout changement dans l'organisation ou le périmètre d'activité de la Société.