

CAPSI CONSEIL Version : Novembre 2012 Mise à jour : Septembre 2017 Mise à jour : Novembre 2019	Politique de rémunération des collaborateurs de la Société de gestion	Référence : PG15
--	--	------------------

Références réglementaires, objectif et principes

Références réglementaires :

- Directive 2014/91/UE dite Directive OPCVM V ;
- Directive OPCVM 5 Guide AMF « Sociétés de gestion » ;
- Article 321-125 du Règlement Général de l'AMF ;
- Article L533-22-2 du Code Monétaire et Financier ;
- Règlement de déontologie des OPCVM et de la gestion individualisée sous mandat : DISPOSITIONS.

La présente Politique de rémunération des collaborateurs de la société de gestion :

- A pour objectif de définir les principes de rémunération appliqués chez INVEST AM ;
- Est cohérente et favorise une gestion saine et efficace du risque et n'encourage pas une prise de risque qui serait incompatible avec les profils de risque, le règlement ou les documents constitutifs des OPCVM que la société de gestion de portefeuille gère ;
- Est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts de la société de gestion de portefeuille et des OPCVM qu'elle gère et à ceux des porteurs de parts ou actionnaires de l'OPCVM, et comprend des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts ;
- Doit être réexaminée dans ses principes généraux au moins une fois par an par l'organe de direction d'INVEST AM, dans l'exercice de sa fonction de surveillance, qui est responsable de la mise en œuvre de la présente Politique et de sa mise en œuvre ;
- Doit faire l'objet, au moins une fois par an, d'une évaluation interne centrale et indépendante qui vise à vérifier qu'elle respecte les politiques et procédures de rémunération adoptées par l'organe dirigeant ;

Conformément aux dispositions réglementaires de la Directive OPCVM V, INVEST AM applique le principe de proportionnalité pour la mise en application pratique de la présente Politique de rémunération.

En effet, INVEST AM est agréée principalement pour les activités de gestion d'OPCVM et de gestion sous mandat. L'encours global de ces activités est inférieur à 400 millions d'euros à la date de mise à jour de la présente Politique. INVEST AM ne possède pas de succursale ou filiale et n'est pas cotée en Bourse. L'effectif total de la société de gestion est inférieur à 10 personnes. Enfin, les OCPVM gérés suivent des stratégies d'investissement non complexes et ne font pas l'objet d'une cotation sur les marchés réglementés.

Conséquemment, INVEST AM n'applique pas les principes suivants pour la société et le « personnel identifié » :

- La création d'un comité de rémunération ;
- Le paiement en parts ou actions d'OPCVM d'au moins 50% de la rémunération variable ;
- Une politique de rétention visant à aligner les incitations sur les intérêts de la société de gestion de portefeuille et des OPCVM qu'elle gère et sur ceux des porteurs ou actionnaires de cet OPCVM ;
- L'étalement dans le temps d'au moins 40% de la rémunération variable ;

Composition de la rémunération fixe/variable

- La partie fixe de la rémunération doit être suffisamment importante pour rémunérer le professionnel au regard du contenu de son poste, du niveau de compétence requis, de la responsabilité exercée et de l'expérience acquise ;
- La part variable discrétionnaire fondée sur une évaluation qualitative des contributions individuelles (50% maximum pour l'ensemble des collaborateurs sauf concernant le Directeur Général pour qui le maximum s'élève à 80%, **sans dépasser 100 000 euros**) et dont les principes de détermination sont décrits dans la présente Politique ;
- **La rémunération variable ne peut dépasser 200 000 euros par an pour tout le personnel de la SGP ;**
- Le système d'intéressement et de participation permet au collaborateur de participer au succès de la Société de Gestion et le fidélise dans une perspective de long terme.

Un équilibre approprié est établi entre les composantes fixe et variable de la rémunération globale et la composante fixe représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale pour qu'une politique souple puisse être exercée en matière de composantes variables de la rémunération, notamment la possibilité de ne payer aucune composante variable.

1. Personnel identifié

Les collaborateurs concernés par cette politique sont :

- Les dirigeants ;
- Les gérants (« preneurs de risques ») ; lorsque la rémunération varie en fonction des performances, son montant total est établi lors de l'évaluation des performances individuelles en combinant l'évaluation des performances de la personne et de l'unité opérationnelle ou de l'OPCVM concernés et au regard des risques qu'ils prennent avec celle des résultats d'ensemble de la société de gestion de portefeuille et en tenant compte de critères financiers et non financiers. En outre, l'évaluation des performances s'inscrit dans un cadre pluriannuel adapté à la période de détention recommandée aux porteurs de parts ou actionnaires des OPCVM gérés par la société de gestion de portefeuille, afin de garantir qu'elle porte bien sur les performances à long terme de l'OPCVM et sur ses risques d'investissement et que le paiement effectif des composantes de la rémunération qui dépendent des performances s'échelonne sur la même période ;
- Les personnes exerçant une fonction de contrôle y compris le contrôle de risques qui doivent être rémunérées en fonction de la réalisation des objectifs liés à leurs fonctions, indépendamment des performances des secteurs d'exploitation qu'elles contrôlent ;
- Ainsi que tout employé qui, au vu de sa rémunération globale, se situe dans la même tranche de rémunération que la direction générale et les preneurs de risques, et dont les activités professionnelles ont une incidence substantielle sur son profil de risque ou sur le profil de risque de l'OPCVM qu'elle gère.

2. Politique de rémunération variable mise en place par INVEST AM :

Principes retenus par INVEST AM dans le cadre de sa Politique de rémunération :

- La rémunération variable garantie est exceptionnelle, ne s'applique que dans le cadre de l'embauche d'un nouveau salarié et est limitée à la première année d'engagement ;
- Un équilibre approprié est établi entre les composantes fixe et variable de la rémunération globale et la composante fixe représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale pour qu'une politique souple puisse être exercée en matière de composantes variables de la rémunération, notamment la possibilité de ne payer aucune composante variable ;
- La mesure des performances, lorsqu'elle sert de base au calcul des composantes variables de la rémunération individuelle ou collective, comporte un mécanisme global d'ajustement qui intègre tous les types de risques actuels et futurs ;
- Le montant total des rémunérations variables est en général considérablement réduit lorsque la société de gestion de portefeuille ou l'OPCVM concerné enregistre des performances financières médiocres ou négatives, compte tenu à la fois des rémunérations actuelles et des réductions des versements de montants antérieurement acquis, y compris par des dispositifs de malus ou de restitution ;
- Le personnel est tenu de s'engager à ne pas utiliser des stratégies de couverture personnelle ou des assurances liées à la rémunération ou à la responsabilité afin de contrecarrer l'incidence de l'alignement sur le risque incorporé dans ses conventions de rémunération ;
- La rémunération variable n'est pas versée par le biais d'instruments ou de méthodes qui facilitent le contournement des exigences des dispositions législatives et réglementaires applicables aux sociétés de gestion de portefeuille ;
- Les paiements liés à la résiliation anticipée d'un contrat correspondent à des performances réalisées sur la durée et sont conçus de manière à ne pas récompenser l'échec ;
- La rémunération variable, y compris la part reportée le cas échéant, n'est payée ou acquise que si son montant est compatible avec la situation financière de la société de gestion de portefeuille dans son ensemble et si elle est justifiée par les performances de l'unité opérationnelle, de l'OPCVM et de la personne concernés.

3. Contrôle permanent

Conformément aux dispositions de la Directive OPCVM V, le RCCI d'INVEST AM ou son délégataire intervient dans l'élaboration et la modification de la Politique de rémunération. Annuellement, il devra aussi analyser l'incidence de la structure de rémunération sur la conformité de la Société de Gestion aux dispositions légales et réglementaires et son adéquation avec l'objectif de maîtrise des risques.

4. Transparence vis-à-vis des investisseurs

La Politique de rémunération d'INVEST AM est mise à la disposition des investisseurs sur le site internet de la Société de Gestion : <http://invest-am.choriandre.fr/index.php/informations-reglementaires/>

La Politique peut aussi être obtenue par l'investisseur dans un délai de huit (8) jours ouvrés sur simple demande écrite auprès de la Société de Gestion :

INVEST AM
50 boulevard Haussmann
75009 PARIS

La documentation réglementaire des OPCVM gérés (DICI et Prospectus) contient des informations relatives à la présente Politique. Le rapport annuel de chaque OPCVM géré et le rapport de gestion de la Société de Gestion communiquent les informations suivantes aux investisseurs :

- Les principes de la Politique de rémunération ;
- L'effectif total de la Société de Gestion ;
- Leur rémunération totale ;
- Ventilée entre part fixe et part variable.
