

Table des matières

Références réglementaires.....	3
Objet.....	3
1. Les personnels identifiés	3
2. Politique de rémunérations.....	4
A. Les rémunérations concernées	4
B. Principe de proportionnalité.....	4
C. Principes énoncés par la politique	5
• Sur le plan quantitatif	5
• Sur le plan qualitatif individuel.....	6
D. La gouvernance.....	6
E. Non contournement de la politique.....	6
F. Intégration du risque de durabilité	6
3. Informations des porteurs des OPCVM et FIA.....	7

Annexe 1 et 2

Références réglementaires

- **Directive 2014/91/UE** du 23 juillet 2014, dite « directive OPCVM 5 »
- **Directive 2011/61/UE** du 09 juin 2011, dite « directive AIFM »
- ESMA : Orientations de l'ESMA relatives aux bonnes politiques de rémunération au titre de la directive sur les organismes de placement collectif en valeurs mobilières
- **Règlement général de l'AMF** : Article 314-85-2 et 319-10 du règlement général de l'AMF
- **Doctrine AMF** :
 - Position AMF n°2016-14 « Bonnes politiques de rémunération au titre de la directive sur les organismes de placement collectif en valeurs mobilières »
 - OPCVM 5 – « Guide sociétés de gestion » Juillet 2016
 - Position AMF n°2013-11 « Politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs »
 - Position AMF n°2013-24 « Politiques et pratiques de rémunération des prestataires de services d'investissement »
- **Règlement 2019/2088/UE** du 27 novembre 2019, dit « SFDR » : Article 5- Intégration du risque de durabilité

Objet

Les directives AIFM et OPCVM 5 mettent 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.

Afin qu'elle ne constitue pas une source de risques pour la Société de Gestion, la présente politique a pour objectif de décrire l'organisation et les futurs principes en vigueur au sein de la société de gestion en matière de rémunération de ses collaborateurs.

Au titre de sa mission de gouvernance de l'entreprise, la Direction Générale est notamment en charge de la gestion des ressources humaines (recrutements, évolution des carrières des collaborateurs salariés, intéressement, etc.), avec comme objectif principal de pérenniser une équipe de gestion de qualité tout en n'encourageant pas la prise de risque et ce, dans le respect de la politique générale définie par la Direction.

La présente politique précise les règles de calcul et les modalités de versement de l'enveloppe globale des rémunérations allouées par la Direction Générale au titre d'un exercice donné aux collaborateurs concernés. Cette enveloppe globale des rémunérations comprenant la rémunération fixe et la rémunération variable des collaborateurs.

1. Les personnels identifiés

Sur la base des critères réglementaires, la SDG a identifié le personnel concerné au sein de ses effectifs par les règles d'encadrement spécifiques des rémunérations définies par les Directives OPCVM V.

En appliquant une méthodologie de détermination par fonction, reposant sur deux axes d'analyse : *les responsabilités* (existence d'un impact décisionnel de la fonction dans la prise de risque pour la société

ou les OPCVM gérés) et *le niveau de la rémunération*, il s'agit des personnels suivants (ci-après les « *Personnels Identifiés* ») concernés en tant que « preneurs de risques » au sens de la Directive OPCVM V et de la Directive AIFM.

Au sein de la SDG, les « *preneurs de risque* » correspondent aux collaborateurs identifiés ci-dessous au regard des fonctions exercées :

- les dirigeants de la Société de gestion,
- les gérants des OPCVM et mandats,
- le RCCI

2. Politique de rémunérations

A. Les rémunérations concernées

Les dividendes ou les distributions similaires perçus par les actionnaires en tant que propriétaires d'actions de la société de gestion ne sont pas visés par la présente politique dans la mesure où elles n'ont pas d'effet significatif aboutissant à un contournement de la réglementation relative à la réglementation applicable.

De même, les rémunérations sous forme d'intéressement aux bénéficiaires de la société de gestion n'entrent pas dans le champ d'application de cette politique (PEE, PERCO).

La politique s'applique donc aux rémunérations numériques suivantes :

- **La part fixe** des rémunérations des collaborateurs salariés concernés. Elle récompense le collaborateur pour la bonne exécution de son travail, telle que décrit dans sa description de fonction.
- **La partie variable** de la rémunération des collaborateurs salariés concernés. Elle est versée en sus de la rémunération fixe, en fonction de critères de performance ou de résultats personnels ou collectifs sur une période donnée. Les objectifs individuels sont déterminés en fonction de la nature des activités de la division, de la fonction du collaborateur et de son rôle, ainsi que des résultats attendus de la division, de l'équipe et de l'individu.

Compte tenu de ses activités, la Société de Gestion ne propose pas de rémunération sous forme de « *carried interest* ».

La politique générale de rémunération a pour but d'attirer et de retenir les meilleures compétences et les meilleurs talents, d'encourager l'engagement et les bons comportements des collaborateurs et de renforcer le positionnement de Sepiam vis-à-vis de ses clients.

B. Principe de proportionnalité

La société de gestion de portefeuille invoque le principe de proportionnalité prévu au III de l'article 314-85-2 et de l'article 319-10 du règlement général de l'AMF et n'a pas mis en place de Comité de Rémunération.

En effet, la SDG gère moins de 1 250 000 000 € et emploie moins de 50 salariés.

En vertu du principe de proportionnalité, l'organe qui supervise annuellement les rémunérations sont

les Dirigeants - mandataires sociaux.

A l'issue de ces entretiens individuels, les Dirigeants de SEPIAM déterminent le montant de la part variable et des éventuels bonus versés aux collaborateurs.

Les Dirigeants de SEPIAM sont responsables de la préparation des décisions en matière de rémunération, notamment celles qui ont des répercussions sur le risque et la gestion des risques de la Société de Gestion et des fonds gérés.

C. Principes énoncés par la politique

Conformément aux dispositions réglementaires de la Directive OPCVM V, la société de gestion doit mettre en œuvre plusieurs principes en appliquant un principe de proportionnalité pour leur application pratique.

Ces règles sont élaborées de telle sorte que le niveau des rémunérations variables totales attribuées soit en lien avec la richesse créée par la société de gestion sur le long terme, et que ces règles permettent également un alignement d'intérêt entre la société de gestion et les investisseurs.

La rémunération variable ne repose pas sur une performance individuelle ou à des investissements particuliers réalisés par le personnel concerné, mais elle est fondée sur un ensemble de critères qualitatifs et quantitatifs.

- *Sur le plan quantitatif*

Les critères de son attribution et de sa détermination reposent sur l'atteinte d'un objectif de performance cohérent avec la stratégie et l'objectif de gestion des OPCVM et mandats, ce qui permet d'aligner les intérêts de leur bénéficiaire avec ceux des OPCVM et mandats, et des investisseurs.

Les éventuelles commissions variables sont provisionnées et versées sur une durée cohérente avec la nature des OPCVM et des mandats, non inférieure à un an, et repose sur l'atteinte d'un seuil de déclenchement cohérent avec l'objectif de gestion de l'OPCVM et des mandats. L'évaluation intègre donc une logique de long terme et une analyse de la performance cohérente avec la durée de vie des OPCVM/mandats ou de leur durée de placement recommandée.

Aucune rémunération variable n'est garantie.

La partie variable de la rémunération dans la rémunération totale est déterminée en cohérence avec les pratiques de marché.

En toute hypothèse, la part fixe de la rémunération représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale pour qu'une politique pleinement souple puisse être exercée en matière de part variable de rémunération : cette dernière peut être nulle ou représenter un montant, qui, individuellement, peut être différé au-delà d'un seuil fixé à 100 000 euros.

Le versement de la rémunération variable sera réalisé en numéraire jusqu'au seuil de 100 000 euros. Au-delà de ce seuil, la SDG applique des mécanismes de différé de la rémunération variable, et ce dès le 1er euro. Dans pareille situation, au moins 40% de la part variable de rémunération est versée de manière différée dès lors que le seuil fixé pour le paiement maximum en cash est dépassé ou représente un pourcentage supérieur à celui défini par rapport à la rémunération fixe.

Le report du versement de la part variable de rémunération est fixée au minimum à trois ans et la partie différée de la part variable de rémunération n'est définitivement acquise au collaborateur qu'à la date de son versement effectif et ne peut être perçue par le collaborateur avant ledit versement, sachant que, le cas échéant, un dispositif spécifique fondé sur des critères propres à la fonction est appliqué pour les membres du Personnel Identifié en charge des fonctions de gestion des risques et de conformité.

- *Sur le plan qualitatif individuel*

Une évaluation annuelle par entretien, des preneurs de risques de la SDG sera réalisée par les Dirigeants quand la société aura recruté de nouveaux collaborateurs.

D. La gouvernance

La politique de rémunération sera définie par les Dirigeants. Ceux-ci sont responsables de sa mise en œuvre et la supervise.

Elle fera l'objet d'une revue périodique par les Dirigeants, dans l'exercice de leur fonction de surveillance, et d'une évaluation, au moins annuellement et à l'occasion de tout changement dans l'organisation ou le périmètre d'activité de la Société.

Le contrôle de la politique de rémunération et de son application s'inscrit dans les procédures et le plan annuel de contrôle du RCCI, en lien avec son délégué.

E. Non contournement de la politique

La Société de Gestion veille à ce que ses collaborateurs n'utilisent pas de techniques ou de stratégies de couverture personnelle leur permettant de contrecarrer les règles prévues par la Politique et le principe d'alignement d'intérêts.

Un contournement de la Politique est toutefois difficile à concevoir étant donné :

- que la rémunération variable n'est définitivement acquise au collaborateur qu'à la date de son versement effectif,
- que la part variable de rémunération est versée uniquement en numéraire et non la sous forme d'instruments financiers qui peuvent faciliter le contournement des exigences de la Directive OPCVM V.

F. Intégration du risque de durabilité

Les politiques d'investissement de Sepiam ne prennent pas en compte les critères ESG ou de durabilité. Ce faisant, les rémunérations fixes et variables des collaborateurs ne sont pas évalués sous le prisme d'indicateurs quantitatifs et/ou qualitatifs ESG ou de durabilité.

Pour plus d'information relative à la non-intégration des caractéristiques environnementales ou sociales et des objectifs d'investissement durable dans les politiques d'investissement, il convient de consulter la rubrique « Politique relative aux risques en matière de durabilité et ESG » du site Internet de Sepiam : <https://www.sepiam.fr/>

3. Informations des porteurs des OPCVM et FIA

La politique de rémunération est mise à disposition des porteurs sur le site Internet de SEPIAM : <https://www.sepiam.fr/>

Le DICI des OPC précise que les détails de la politique de rémunération sont disponibles sur le site Internet de la société de gestion, ainsi qu'en version papier sur demande de l'investisseur.

Le prospectus des OPC mentionne un résumé de la politique de rémunération et une déclaration indiquant que ces détails sont disponibles sur un site Internet, ainsi qu'une référence à ce site Internet, et qu'un exemplaire sur papier est mis à disposition gratuitement sur demande.

Le rapport annuel de la société de gestion mentionne le montant total des rémunérations (fixes et variables), le montant agrégé des rémunérations ventilé par catégories de salariés et toute modification de la politique de rémunération.

Le montant total des rémunérations sera également indiqué au sein des rapports annuels des fonds.

Annexe 1 : Principe de la politique de rémunérations

RG AMF	Principes
321-125 1°	la politique de rémunération 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 ;
321-125 2°	la politique de rémunération 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 ;
321-125 3°	l'organe de direction de la société de gestion de portefeuille, dans l'exercice de sa fonction de surveillance ou, lorsque les fonctions de gestion et de surveillance sont séparées, le conseil de surveillance de la société de gestion ou tout autre organe ou personne exerçant des fonctions de surveillance équivalentes dans une société ayant une autre forme sociale adopte la politique de rémunération, réexamine au moins une fois par an les principes généraux de la politique de rémunération, est responsable de sa mise en œuvre et la supervise. Les tâches mentionnées au présent paragraphe ne sont exécutées que par des membres des organes précités qui n'exercent aucune fonction exécutive au sein de la société de gestion de portefeuille concernée et sont spécialisés dans la gestion des risques et les systèmes de rémunération
321-125 4°	la mise en œuvre de la politique de rémunération fait 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 les organes mentionnés au 3°
321-125 5°	le personnel engagé dans des fonctions de contrôle est rémunéré en fonction de la réalisation des objectifs liés à ses fonctions, indépendamment des performances des secteurs d'exploitation qu'il contrôle ;
321-125 6°	la rémunération des hauts responsables en charge des fonctions de gestion des risques et de conformité est directement supervisée par le comité de rémunération, lorsqu'un tel comité existe
321-125 7°	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
321-125 8°	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
321-125 9°	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 ;
321-125 10°	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 ;
321-125 11°	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 ;
321-125 12°	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

Annexe 2 : Principes sur les rémunérations variables

RG AMF	Principes
321-125 I. 13°	<p>En fonction de la structure juridique de l'OPCVM et de son règlement ou de ses documents constitutifs, une part importante, et dans tous les cas au moins égale à 50 % de la composante variable de la rémunération, consiste en des parts ou des actions de l'OPCVM concerné, en une participation équivalente, ou en des instruments liés aux actions ou en des instruments non numéraires équivalents présentant des incitations aussi efficaces que les instruments mentionnés au présent paragraphe, à moins que la gestion d'OPCVM ne représente moins de 50 % du portefeuille total géré par la société de gestion de portefeuille, auquel cas le seuil minimal de 50 % ne s'applique pas.</p> <p>Les instruments mentionnés au présent paragraphe sont soumis à une politique de rétention appropriée 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 ces OPCVM.</p> <p>Le présent paragraphe s'applique tant à la part de la composante variable de la rémunération reportée conformément au 14° qu'à la part de la rémunération variable non reportée ;</p>
321-125 I. 14°	<p>Le paiement d'une part substantielle, et dans tous les cas au moins égale à 40 % de la composante variable de la rémunération, est reporté pendant une période appropriée compte tenu de la période de détention recommandée aux porteurs de parts ou actionnaires de l'OPCVM concerné. Cette part est équitablement proportionnée à la nature des risques liés à l'OPCVM en question.</p> <p>La période mentionnée à l'alinéa précédent devrait être d'au moins trois ans. La rémunération due en vertu de dispositifs de report n'est acquise au maximum qu'au prorata. Si la composante variable de la rémunération représente un montant particulièrement élevé, le paiement d'au moins 60 % de ce montant est reporté ;</p>
321-125 I. 15°	<p>La rémunération variable, y compris la part reportée, 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.</p> <p>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 ;</p>
321-125 I. 18°	<p>La politique en matière de pensions est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts à long terme de la société de gestion de portefeuille et des OPCVM qu'elle gère.</p> <p>Si le salarié quitte la société de gestion de portefeuille avant la retraite, les prestations de pension discrétionnaires sont conservées par la société de gestion de portefeuille pour une période de cinq ans sous la forme d'instruments définis au 13°. Dans le cas d'un salarié qui atteint l'âge de la retraite, les prestations de pension discrétionnaires sont versées au salarié sous la forme d'instruments définis au 13°, sous réserve d'une période de rétention de cinq ans ;</p>
321-125 I. 18°	<p>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 ;</p>
321-125 I. 18°	<p>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</p>