

## Table des matières

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

## 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 »

## 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 bénéfices 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.

### 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.sepam.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.