

*Politique de rémunération
des Gérants, RCCI, FGR et
Cadres Dirigeants*

Politique 03

SOMMAIRE

I. Fiche signalétique	3
1. Objet de la Politique.....	3
2. Champ d'application	3
3. Références réglementaires.....	3
4. Politiques, procédures et processus connexes	4
5. Tableau des évolutions.....	4
II. Politique de rémunération	5
1. Eléments de contexte	5
2. Principes de rémunération des Gérants, RCCI et Dirigeants	6
3. Rémunérations fixes	8
4. Rémunérations variables	8
4.1. Financement des rémunérations variables	8
4.2. Affectation des commissions de performance	8

I. Fiche signalétique

1. Objet de la Politique

Cette politique décrit les principes encadrant la fixation de la rémunération des personnes dites sensibles, i.e. des personnes dont le comportement peut être influencé en fonction de la structure de la rémunération, avec pour conséquence directe ou indirecte, une augmentation des risques pour les clients et les actionnaires de la société.

2. Champ d'application

Domaine :	Gouvernance de la société Conformité AIFM / UCITS
Personnel concerné :	Conseil d'Administration Directeur Général, Président (2 ^{ème} dirigeant), Directeur de la gestion des OPC, Gérants, RCCI, FGR

3. Références réglementaires

Législation Européenne	<p>Directive 2014/65/UE du 15 mai 2017 (dite MIF II)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Article 23 Conflits d'intérêts - Article 24 Principes généraux et informations des clients - Article 9 organe de Direction <p>Directive 2011/61/UE dite AIFM du 8 juin 2011</p> <ul style="list-style-type: none"> - Considérants 24 à 29 - Article 13 Rémunération, Article 19 Évaluation, Article 22 Rapport annuel - Annexe II <p>Règlement délégué n°231/2013 de la Commission du 19 décembre 2012</p> <ul style="list-style-type: none"> - Article 23 Traitement équitable des investisseurs du FIA - Article 24 Avantages - Article 30 Types de conflits d'intérêts - Article 33 Mesures de prévention ou de gestion des conflits d'intérêts - Article 42 Séparation de la fonction de gestion des risques sur le plan fonctionnel et hiérarchique - Article 43 Mesures de protection contre les conflits d'intérêts - Article 60 Contrôle par l'organe directeur, les instances dirigeantes et la fonction de surveillance - Article 61 Fonction permanente de vérification de la conformité - Article 107 Communication des rémunérations <p>Directive 2014/91/UE dite UCITS V</p> <p>Règlement (UE) 2019/2088 sur la publication d'informations en matière de durabilité - SFDR</p>
Législation française (Code Monét. et Fin.)	Article L.533-22-2
Réglementation française (AMF)	<p>Règlement Général de l'AMF : Articles 319-10, 321-32, 321-49 et 321-125</p> <p>Position AMF 2016-14 - Bonnes politiques de rémunération au titre de la directive sur les organismes de placement collectif en valeurs mobilières</p> <p>Position AMF 2013-11 - Politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs</p> <p>Position AMF 2013-10 - Rémunérations et avantages reçus dans le cadre de la commercialisation et de la gestion sous mandat d'instruments financiers</p> <p>Position AMF 2013-24 - Politiques et pratiques de rémunération des prestataires de services d'investissement</p>

4. Politiques, procédures et processus connexes

- Dispositif d'Organisation de Contrôle et de Conformité
- Politique de gestion des risques
- Politique de Gestion des conflits d'intérêts
- Procédure 00 (Dite DOCC) définissant le programme de travail du SCCI

5. Tableau des évolutions

Date	N° version	Motif de la révision	Rédaction	Contrôle	Adoption
09/04/2013	1	Révision (rédaction sous la forme d'une politique)	DG		CA 09/04/2013
03/03/2014 03/07/2014	2	Soumission à l'AMF pour l'agrément AIFM Comité d'Audit	DG	AMF Com.Aud.	CA 29/10/2014 08/04/2015
09/08/2016	3	Application de la politique aux OPCVM (UCITS V)	DG	ComAud du 21/09/16	CA du 13/10/2016
12/09/2017	4	Audit Mazars 2017	DG	RCCI & Com. Audit 28/9/17	CA du 17/10/2017
01/10/2018	5	Révision	DG	RCCI & Com. Audit 02/10/18	CA du 16/10/2018
5/09/2019	6		DG	Com. Audit 17/09/19	
01/10/2020	7	Maj données descriptives	DG	FGR	CA 14/10/20
21/04/2021	8	Maj + SFDR	DG	FGR	CA 21/04/21
14/04/2022	9	Maj données + Provision 1 an	DG	FGR & Président	CA 14/04/22

II. Politique de rémunération

La présente politique a été présentée dans son intégralité à l'AMF en vue de l'obtention par Indép'AM d'un agrément pour la gestion de FIA.

Elle a fait l'objet d'une vérification de conformité à la directive UCITS 5 par l'AMF à partir d'une transmission de la fiche de mise à jour du dossier d'agrément de la SGP (dite A1) et d'échanges en janvier et février 2017.

La transposition en droit français de la directive 2014/91/UE dite UCITS V le 17 mars 2016 a soumis la gestion des OPCVM aux principes qui s'appliquent aux FIA en termes de rémunération.

La présente Politique, qui s'inscrit dans le cadre du Dispositif sommital d'Organisation, de Contrôle et de Conformité dit DOCC, est validée annuellement par le Conseil d'Administration d'Indép'AM [conf 1.c) et 1.f)]¹. Sa mise en œuvre est contrôlée par le Président du Conseil d'Administration [conf 1.d)].

1. Eléments de contexte

Application du principe de proportionnalité

Comme cela a été porté à la connaissance et accepté par l'AMF à plusieurs reprises, et pour la dernière fois le 6 mars 2017 lors de la mise à jour de la fiche A1 (Cf. Mail de Sophie Guibert – AMF), Indép'AM applique le principe de proportionnalité prévu au III de l'article 314-85-2 du règlement général de l'AMF. Les motifs évoqués en justification de l'application de ce principe sont les suivants :

Critères	Justifications (Données de décembre 2016)
Taille de la SGP	Encours des OPCVM : ...660 M€ Encours des FIA : ...240 M€ Encours en gestion sous mandat : ... 3 416 M€
Nombre de collaborateurs	13
Nombre et catégorie des collaborateurs identifiés	9 : les 1 ^{er} et second Dirigeant, le Directeur de la gestion, 4 gérants, 2 « contrôleurs » (RCCI et FGR)
Nature, portée et complexité des activités développées – types de stratégies de gestion	Toutes les activités de gestion soumises à des frais variables sont simples et classiques de type (1) Stock picking de titres cotés reposant sur une analyse financière ou (2) Allocation tactique sur des marchés réglementés reposant sur des analyses macroéconomiques. Aucune de ces gestions n'a d'effet de levier supérieur à 2.
Structure de la rémunération des membres du personnel : - montant de rémunération variable maximum en euros, - pourcentage maximum de rémunération variable par rapport à la rémunération fixe.	Le montant maximum de rémunération variable du personnel identifié est de 100 000 euros. Cette limite est portée dans le contrat de travail de toutes les personnes identifiées. Par ailleurs, le pourcentage maximum de rémunération variable du personnel identifié est de 40% du fixe pour le 1 ^{er} Dirigeant, le Directeur de la gestion et les gérants et de 20% du fixe pour les fonctions de contrôle (RCCI et FGR) – Cf. infra pour plus de détails

Au 31/12/2020, ces données ont évolué comme suit :

Critères	Donnée
Taille de la SGP	Encours des OPCVM / FIA : ...982 M€ / 552 M€ Encours en gestion sous mandat : ... 4 189 M€ (hors OPC)
Nombre de collaborateurs	16
Nombre et catégorie des collaborateurs identifiés	10 : les 1 ^{er} et second Dirigeants, 2 Responsables de la gestion d'OPC, le secrétaire général, 3 gérants, 2 « contrôleurs » (RCCI et FGR)

¹ Les mentions [conf x.y)] contenues dans le présent document signifient que le principe exposé rend la présente politique conforme au point x.y) de l'annexe II de la directive 2011/61/UE.

Ces évolutions permettent de conclure que tous les motifs ayant conduit à l'application de principe de proportionnalité restent valides. Aussi, en application du principe de proportionnalité :

- Toute rémunération variable est versée en espèces, et non en titres [conf 1.m) et 1.r)],
- Aucun comité de rémunération n'a été instauré [conf 3.], la mise en œuvre de cette politique étant contrôlée par le Président du Conseil d'Administration.

Enfin, la SGP ne garantit aucune rémunération variable, sauf très occasionnellement lors d'embauche et, au plus, sur une durée de 1 an [conf 1.i)]. Enfin, aucune pension n'est versée, que ce soit au titre d'une rémunération individuelle ou collective [conf 1.p)].

Le périmètre des personnels identifiés

Les principes évoqués dans le présent document couvrent tous les types de rémunérations perçues par les personnes soumises à la directive AIFM [conf 2.], et UCITS V.

Conformément aux dispositions réglementaires et autres positions-instructions-recommandations de l'AMF, ces personnes (dites « Personnes concernées » ou « Personnes identifiées ») sont les Gérants, le RCCI, le responsable de la Fonction de gestion des risques, le Directeur de la gestion des OPC et les Dirigeants.

Cette politique concerne donc, nominativement :

Nom	Fonction
Frédéric Lagier	Directeur général (1er dirigeant)
Serge Crouin	2 ^{ème} Dirigeant (Président)
Nathanaël Abecera	Secrétaire Général et FGR (Fonction de gestion des risques)
Florent Puit	Gérant financier – Resp. Gestion d'OPC actions
Nicolas Duberson	Gérant financier
Guillaume Combepine	Gérant financier – Resp. Gestion d'OPC obligations
Ludovic Gardan	Gérant financier
Pierre-Emmanuel Le Garrec	Gérant financier
Bettina Akinyele	RCCI

Les autres collaborateurs de la société assument les fonctions suivantes :

- Assistante de direction
- Chargé de middle office et de contrôles
- Assistant de gestion
- Actuaires – Ingénieurs financiers

Ces personnes occupant ces postes ne sont pas soumises à la présente Politique car elles n'ont ni pouvoir de décision, ni possibilité d'influencer la gestion des Portefeuilles ou le profil de risque de la société, et leur salaire ne le justifie pas au sens de la position AMF n°2013-11.

2. Principes de rémunération des Gérants, RCCI² et Cadres Dirigeants

Les principes généraux

Les principes retenus pour la fixation de la rémunération des collaborateurs de la SGP sont :

- Un salaire fixe en ligne avec les conditions de marché.
- Un variable plafonné à un niveau très inférieur au salaire fixe [conf 1.a)], et calculé suivant des modalités ayant pour objectifs de :
 - aligner l'intérêt des preneurs de risque avec celui des investisseurs ;
 - ne pas encourager une prise de risque incompatible avec le profil des portefeuilles gérés ;
 - limiter l'asymétrie des rémunérations variables en encadrant formellement tous les risques financiers de chaque portefeuille ;
 - réduire les conflits d'intérêts.
- Une interdiction de sécuriser les rémunérations variables.

² Responsable de la Conformité et du Contrôle Interne

Le Président du Conseil d'Administration (2^{ème} Dirigeant) et les autres Administrateurs ne perçoivent aucune rémunération de la part de la SGP (autres que des jetons de présence).

Cas des gérants : un variable à 2 piliers équilibrés et plafonnés

Pour les Gérants et le Directeur de la Gestion des OPC (DGO), la rémunération variable est composée de 2 parties équilibrées entre elles, définies chacune de manière parfaitement objective :

- Une « prime de surperformance », directement indexée sur la surperformance, par rapport à leur référence, des portefeuilles dont ils assument ou encadrent directement ou indirectement tout ou partie de la gestion. Cette rémunération, qui fait coïncider l'intérêt du Client avec celui du Gérant, est limitée en pourcentage de la rémunération fixe annuelle, afin d'éviter toute incitation à des prises de risques indésirables.
- Une « prime individuelle qualitative », fixée par le Directeur Général et chaque Responsable de service au cours d'un entretien d'évaluation annuel. Le montant de cette prime repose sur environ 20 critères permettant d'apprécier la qualité du travail réalisé par le collaborateur, et la réalisation de ses objectifs annuels individuels.

Le cumul de ces 2 piliers est **plafonné à moins de la moitié de la rémunération fixe** afin de réduire l'asymétrie pouvant exister entre la rétribution variable et le risque financier pris.

Ces 2 piliers, complémentaires et équilibrés, garantissent notamment :

- La convergence de l'intérêt des gérants vers celui des clients.
- L'éviction de prises de risques indésirables.
- L'incitation des preneurs de risque à intégrer tous les risques, notamment opérationnels, dans leurs agissements.

Cas du RCCI et de la Fonction de gestion des risques (Le Secrétaire Général)

Afin d'assurer leur indépendance, le RCCI et la FGR ne perçoivent qu'une « prime individuelle qualitative », mais aucune « prime de surperformance » car celle-ci est indexée sur la sur-performance des portefeuilles gérés.

Cas du Directeur Général

La rémunération contractuelle et le contrat de travail du Directeur Général ne peuvent être définis et modifiés que par une décision du Conseil d'Administration.

Afin de réduire d'éventuels conflits d'intérêts, le Directeur Général ne perçoit aucune « prime individuelle qualitative », mais il perçoit une « prime de surperformance » calculée exactement comme celle des gérants.

L'interdiction de sécuriser les rémunérations variables

Les rémunérations variables peuvent être nulles ou réduites d'un coefficient commun à tous les Salariés Concernés si leur versement et les charges associées induisent des pertes pour la Société

Aussi, conformément aux points 16 et 17 du I des articles 319-10 et 321-125 du règlement général de l'AMF, Indép'AM interdit par la présente politique à ses collaborateurs « identifiés » la mise en place de toute forme de couverture de leurs rémunérations variables.

Ces deux principes sont rappelés dans les plans de prime des personnes concernées.

Règlement (UE) 2019/2088 sur la publication d'informations en matière de durabilité

L'article 5 de la SFDR « Transparence des politiques de rémunération en ce qui concerne l'intégration des risques en matière de durabilité » dispose que les acteurs des marchés incluent dans leurs politiques de rémunération des informations sur la manière dont ces politiques intègrent des risques en matière de durabilité et publient ces informations sur leur site internet.

A cet effet, la présente politique précise que les risques en matière de durabilité sont pris en compte par le biais de critères et/ou de limites contraignants qui varient selon les OPC gérés et les demandes

des clients. Ces critères et/ou limites ont un impact direct sur la surperformance des portefeuilles gérés, laquelle surperformance reste, conformément à l'engagement de la société à l'égard de ses collaborateurs concernés, le seul indicateur quantitatif objectif de création de valeur pour les clients et donc de calcul de la « prime de surperformance ».

3. Rémunérations fixes

Afin d'assurer que la rémunération fixe des collaborateurs soit optimisée pour l'employeur, compatible avec la prévention des conflits d'intérêts et favorable au recrutement et à la fidélisation des meilleurs éléments, les critères pris en compte dans la fixation de cette rétribution sont, d'une part, la fourchette de rétribution dite « de marché » propre à chaque métier (informations issues de diverses études publiques) et, d'autre part, une combinaison de critères individuels (formation, expérience, qualité des résultats passés, etc.) et de critères communs (contexte et environnement de travail, etc.).

4. Rémunérations variables

4.1. Financement des rémunérations variables

Afin d'assurer l'équilibre économique de la SGP [conf 1.o)], le montant des rémunérations variables versé (prime de surperformance et prime qualitative) dépend directement, et ne peut excéder, charges incluses, le montant des commissions de performances perçues par la SGP, après déduction de l'intéressement et des charges associées.

Par ailleurs, afin d'éviter toute prise de risque non compatible avec les intérêts des clients, tous les risques supportés par un portefeuille susceptible de générer des commissions de performance pour la SGP, et donc une rémunération variable pour un preneur de risque, sont délimités par le biais de la politique de gestion des risques [conf 1.a) et 1.l)].

4.2. Affectation des commissions de performance

Une partie des commissions de performance ainsi encaissées par Indép'AM par le biais des OPC et des mandats est reversée à ses collaborateurs sous les formes suivantes :

- Une prime individuelle de surperformance perçue par le(s) Gérant(s) et les Assistants de Gestion du portefeuille qui sont à l'origine de la commission de performance.
- Une prime individuelle qualitative déterminée par le Directeur Général sur la base de critères qualitatifs non financiers [conf 1.g)].

Pour des raisons de déontologie, d'indépendance et de réduction des conflits d'intérêts :

- Le RCCI et la FGR ne perçoivent pas de prime individuelle de surperformance.
- Le DG ne perçoit pas de prime individuelle qualitative.

Prime individuelle de surperformance (PISP)

La prime individuelle de surperformance est calculée comme suit.

En tant que Gérant ou Assistant de Gestion, le salarié perçoit directement, pour chaque fonds à la gestion duquel il participe et qui a surperformé son benchmark, une part de la ressource engendrée par ce fonds pour Indép'AM.

Pour chaque fonds, cette prime brute est égale à la ressource variable générée par l'OPC, multipliée par un taux d'attribution individuel qui est **toujours inférieur à 20%**. Les taux d'attribution individuels des gérants et dirigeants sont définis dans la lettre annuelle de notification des salaires par le Directeur général.

Chaque année, le cumul des primes individuelles de surperformance perçues par le même gérant sur tous les fonds qui lui sont confiés est plafonné. Ce plafond est défini dans la lettre annuelle de notification des salaires.

Provisionnement d'une part de la PISP excédant le plafond

Lorsque le cumul des primes individuelles de surperformance excède le plafond mentionné ci-dessus, tout ou partie de l'excédent peut être doté à une provision, en vue d'être versé ultérieurement à ce salarié. Les conditions de mise en œuvre de ce dispositif de provisionnement sont les suivantes.

Pour chaque salarié, le montant de la provision constituée (hors charges sociales) à la clôture de l'exercice ne peut excéder le plafond de la prime individuelle de surperformance du salarié.

Lorsque sur un exercice donné la PISP versée au salarié n'a pas atteint le plafond défini ci-dessus et que la provision dotée en compte au titre de ce salarié n'est pas nulle, tout ou partie de cette provision est prélevé, sans que le cumul du montant prélevé et de la PISP acquise au salarié n'excède le plafond mentionné ci-dessus.

Dès la rupture du contrat du salarié, la provision affectée à son compte est reprise.

Le Directeur général ne peut bénéficier de cette mécanique de provisionnement au-delà du plafond.

Variable individuel qualitatif

Une partie des ressources variables perçues par Indép'AM peut être utilisée par le Directeur Général pour attribuer une prime individuelle qualitative aux salariés [conf 1.g)].

Cette prime dépend de la réalisation d'objectifs :

- Individuels, fixés annuellement au cours des entretiens d'évaluation.
- Collectifs et communs et à tous les collaborateurs, caractérisés comme suit :
 - Respect des politiques, processus, procédures internes et de toutes les limites et contraintes qu'ils intègrent, notamment en termes d'encadrement des risques.
 - Garantie de la continuité de service (gestion des absences, formalisation des procédures, formation et information du doublon).
 - Sécurité et formalisation des travaux (formalisation des outils, méthodes, procédures, respect des processus, procédures et de toutes les règles édictées, réduction du nombre d'incidents générés).
 - Optimisation de la productivité et du temps (automatisation des traitements, assiduité, respect des échéances ...).
 - Pilotage ou participation aux projets de la Société.
 - Recherche d'idées et formulation de propositions...

Synthèse des plafonds des rémunérations variables

Les primes sont plafonnées [conf 1.j)] en fonction du salaire fixe comme suit :

	Gérant	RCCI & FGR	DGO	DG
Prime de surperformance				
Prime individuelle qualitative				
Total du variable				

Par ailleurs, le cumul des primes perçues par une même personne concernée sur un exercice donné ne peut excéder 100 000€.