

	Résumé de la politique de rémunérations	Référence : I - 2 Version : 1.3
--	--	------------------------------------

1. POLITIQUE DE REMUNERATION

1.1. Préambule

SAPIENTA GESTION, ci-après la « Société de Gestion », a mis en place une politique de rémunération pour sa gestion conformément aux règles de rémunération stipulées dans la directive OPCVM. La politique de rémunération mise en œuvre est basée sur des principes favorisant une gestion saine et efficace des risques et dans le respect de l'intérêt des clients. SAPIENTA GESTION s'engage à établir, mettre en œuvre et maintenir des politiques, procédures et pratiques de rémunération permettant de promouvoir une gestion saine et efficace des risques, ce qui constitue l'un des piliers de sa stratégie. La politique de rémunération, ci-après désignée la « Politique » tient compte des exigences organisationnelles et opérationnelles générales de la Société de Gestion ainsi qu'à la nature, la portée et la complexité de ses activités.

1.2. Principes

La politique de rémunération de la société de gestion (i) a été élaborée sur la base d'une évaluation de son organisation interne et en se conformant à sa stratégie économique ainsi qu'à ses objectifs à long terme, dans le cadre d'une gestion saine et de maîtrise de son risque au vu de la nature, la portée et les complexité de ses activités, (ii) n'encourage pas une prise de risque excessive par les collaborateurs, incompatible avec les profils de risque ou les documents constitutifs des OPC, (iii) est basée sur une appréciation de la performance financière et non financière des collaborateurs sur la base de l'application de critères qualitatifs et quantitatifs mesurés; (iv) interdit tout mode de rémunération susceptible de créer des risques excessifs pour la société de gestion, (v) intègre un mécanisme d'ajustement de la rémunération variable tenant compte des risques courants et futurs pertinents, (vi) prône et encourage une gestion saine et efficace du risque.

Au regard de la taille, de l'organisation, de la nature et de la complexité de ses activités, SAPIENTA GESTION n'appliquera pas les principes de paiement en instruments, de conservation des instruments, de report et de malus pour les rémunérations variables annuelles inférieures à 200 000 €.

1.3. Gouvernance des rémunérations

La Politique est définie et adoptée par la Direction de la Société de Gestion.

Les fonctions de contrôle et de suivi des risques de la Société de Gestion sont également impliquées dans le processus de revue des rémunérations variables au sein de la société et plus spécifiquement du personnel dit « concerné » (ci-après désignées le « Personnel Concerné »).

Le Personnel Concerné comprend les membres du personnel de la Société de Gestion, y compris les membres de la direction générale de la société, les « preneurs de risques » et les personnes exerçant une fonction de contrôle, ainsi que tout collaborateur qui, au vu de sa rémunération globale se situe dans la même tranche de rémunération que la direction générale de la société et les « preneurs de risques », et dont les activités professionnelles ont une incidence substantielle sur le profil de risque de la Société de Gestion ou les profils de risque des FIA qu'ils gèrent.

1.4. Principes relatifs à la détermination et au versement des rémunérations (dont rémunérations variables)

La part fixe des rémunérations du collaborateur rétribue la capacité du collaborateur à répondre aux critères définis à son poste de manière satisfaisante,

	Résumé de la politique de rémunérations	Référence : I - 2 Version : 1.3
--	--	------------------------------------

La rémunération variable sera définie au regard de critères quantitatifs et qualitatifs.

Les critères quantitatifs sont définis réglementairement comme les données chiffrées ou financières utilisées pour déterminer la rémunération d'une personne concernée.

Ces critères sont la contribution individuelle et la contribution de la / des lignes d'activité à laquelle / auxquelles le collaborateur contribue.

Les critères qualitatifs sont définis réglementairement comme étant les critères autres que les critères quantitatifs. Ces critères de jugement sont financiers et non financiers et reflètent l'appréciation de la performance de chaque collaborateur au titre de son rôle et de l'atteinte des objectifs fixés.

L'évaluation des performances traduit non seulement les résultats annuels obtenus, mais aussi les perspectives à moyen terme afin de favoriser les comportements conduisant à une prise de risque appropriée pour les fonctions d'investissement et de lier les rémunérations variables des fonctions de contrôle à leur propre performance dans l'exercice de ces fonctions.

1.5. Intégration du risque de durabilité (Art. 5 SFDR)

SAPIENTA GESTION ne souhaite pas instaurer de biais d'incitation dans la prise de risque, aux gestionnaires de produits Article 8 ou Article 9 SFDR, qui compromettraient sa mission fiduciaire au-delà des aspects normatifs et déontologiques nécessaire à l'exercice de son activité.

Toutefois, compte tenu de l'importance croissante des enjeux extra-financiers, Sapienta Gestion a décidé de responsabiliser chaque membre de son équipe quant à la prise en compte des dimensions ESG. Chaque collaborateur, en particulier au sein de l'équipe de gestion, est ainsi incité à contribuer à la stratégie d'investissement responsable, selon les spécificités de ses fonctions. A cet égard, la non-prise en compte des caractéristiques environnementales ou sociales dans le processus d'investissement serait perçue comme un malus lors de l'évaluation annuelle, mais ne conduirait pas à l'obtention d'un quelconque bonus ou autre avantage.

Par conséquent, les évaluations et objectifs individuels incluront des éléments qualitatifs en lien avec les caractéristiques environnementales ou sociales des investissements et le risque en matière de durabilité des portefeuilles gérés notamment :

- Le suivi des indicateurs ESG,
- Le respect de la procédure d'investissement et de la politique des risques en matière de durabilité,
- La détection des incidents sur le respect des ratios ESG,
- La bonne formalisation des rapports périodiques SFDR,
- La mise à jour des notations / analyses ESG des valeurs,
- Les actions d'engagements auprès des émetteurs.

Ces critères viendront s'ajouter aux autres critères d'évaluation retenus dans les évaluations annuelles.

	Résumé de la politique de rémunérations	Référence : I - 2 Version : 1.3
--	--	------------------------------------

1.6. Revue et Modification de la Politique

La Direction réexamine et statue chaque année sur les différents éléments de la Politique. La Société de Gestion a choisi de ne pas mettre en place de Comité des Rémunérations.

1.7. Non-contournement de la Politique

La Société de Gestion ne versera pas de part variable de rémunération aux collaborateurs concernées par le biais d'instruments ou de méthodes qui facilitent le contournement des exigences réglementaires.

1.8. Mise à disposition de la politique

Les détails de la politique de rémunération de la société de gestion sont disponibles sur demande à l'adresse du siège social : Le Blok, 30 Rue Joannes Carret, 69009 Lyon.