

Politique de rémunération des collaborateurs

La Politique a pour objectif de préciser les modalités de détermination et de versement de l'enveloppe globale des rémunérations allouées par l'organe de direction de SAPIENTA GESTION au titre d'un exercice donné, aux collaborateurs concernés, cette enveloppe globale comprenant la rémunération fixe et la rémunération variable.

La Politique a vocation à définir les critères utilisés pour l'évaluation des performances des personnes concernées et la détermination des rémunérations fixes et variables.

La Politique s'applique aux rémunérations suivantes :

- la part fixe des rémunérations du collaborateur qui rétribue la capacité du collaborateur à répondre aux critères définis à son poste de manière satisfaisante,
- la part variable de la rémunération du collaborateur qui vise à reconnaître la performance individuelle, ses contributions et son comportement.

SAPIENTA GESTION a réalisé une évaluation de son personnel et a ainsi déterminé quels sont les collaborateurs ciblés par la Politique (ci-après les « **Preneurs de risques** »). Il a été décidé que les collaborateurs qui n'ont pas un impact significatif sur le profil de risque de la Société de Gestion ou des fonds gérés ne sont pas visés par la présente politique.

Sont donc concernés :

Fonctions concernées	
Direction Générale	Le Président Le Directeur Général
Preneurs de risques	Les gérants financiers (portfolio managers ayant droit de vote au comité d'investissement)
Conformité	La responsable gestion interne et développement La chargée de conformité et de contrôle interne

Cette liste sera mise à jour au fur et à mesure des évolutions de personnel au sein de la Société de Gestion.

1.1. Activités et rémunérations concernées

La Politique s'applique dans le cadre de l'ensemble des activités de SAPIENTA GESTION :

- activités de gestion collective ;
- fourniture des services auxiliaires prévus à l'article 6, paragraphe 3, de la directive OPCVM ou à l'article 6, paragraphe 4, de la directive AIFM.

La Politique s'applique aux rémunérations suivantes :

- La part fixe des rémunérations du collaborateur ;
- La partie variable de la rémunération du collaborateur ;

La rémunération est individuelle et négociée lors du contrat de travail. Elle pourra être révisée en fonction de l'évolution du collaborateur et de la Société de Gestion, et ce dans les limites fixées par la politique globale de rémunération. Un équilibre approprié est établi entre les parts fixe et variable de la rémunération globale d'un collaborateur.

La pratique de bonus garanti non lié à la performance du collaborateur salarié est interdite, sauf à titre exceptionnel, lors de l'embauche d'un collaborateur, auquel cas la garantie est limitée à un an à compter de la date d'embauche.

1.2. Fondement de la Politique

Ces règles sont élaborées de telle sorte que le niveau des rémunérations totales attribuées soit en lien avec la richesse créée par SAPIENTA GESTION sur le long terme, et que ces règles permettent également un alignement d'intérêts entre la Société de Gestion et ses clients.

1.3. Dispositif d'attribution des rémunérations variables

La rémunération variable est attribuée en tenant compte de critères qualitatifs et quantitatifs afin d'éviter notamment les prises de risques à court terme.

La rémunération sera définie au regard de :

Critères quantitatifs (financiers)

Les mesures quantitatives couvrent une période suffisamment longue pour cerner correctement le risque relatif aux actions des collaborateurs (la société de gestion alignera l'horizon de mesure du risque et de la performance sur la période de détention recommandée aux investisseurs des FIA ou des profils de gestion sous mandat)

Equilibre
adéquat
entre
ces 2
critères

Critères qualitatifs (non financiers)

Les performances non financières négatives, en particulier un comportement contraire à l'éthique ou non conforme, doivent l'emporter sur les bonnes performances financières, et se traduire par une réduction de sa rémunération variable



Critères relatifs (pairs externes)

Il s'agit des mesures qui comparent les performances avec les pairs externes. Ces mesures peuvent cependant présenter l'inconvénient d'engendrer des conséquences procycliques.

Critères absolus

Il s'agit des mesures définies par SAPIENTA GESTION sur le fondement de sa propre stratégie. La stratégie de SAPIENTA GESTION comprend le profil de risque et la propension au risque de la société de gestion et des fonds qu'elle gère. Ces critères de performance contribuent à créer une incitation à long terme et servent notamment à atténuer le risque d'attribution d'une rémunération qui ne serait pas justifiable au regard des performances de la société de gestion ou des fonds gérés.

Critères internes collectifs

Résultats / bénéfices

SAPIENTA GESTION applique le principe de proportionnalité et n'a pas mis en place de Comité de rémunération. Les dirigeants de SAPIENTA GESTION déterminent le montant de la part variable et les éventuels bonus versés aux collaborateurs.

1.4. Intégration du risque de durabilité (art. 5 SFDR)

L'Union Européenne a publié en décembre 2019 une législation sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers qui entre en application le 10 mars 2021.

Cette législation exige que les acteurs des marchés financiers et les conseillers financiers incluent dans leur politique de rémunération des informations sur la manière dont ces politiques sont compatibles avec l'intégration « des risques en matière de durabilité ».

A ce stade, la politique de rémunération de SAPIENTA GESTION n'intègre pas les risques en matière de durabilité. En revanche, une réflexion est en cours sur la nature des critères à prendre en compte pour intégrer ces risques.

1.5. Information des porteurs

Le rapport annuel mentionne les principes de la Politique, le montant total de la masse salariale (fixes et variables), le montant agrégé de la masse salariale ventilé par catégories de salariés (Preneurs de risques / non Preneur de risques) et toute modification de la Politique. Les rapports annuels peuvent être transmis sur simple demande auprès de SAPIENTA GESTION.

La politique de rémunération est à disposition des porteurs sur simple demande auprès de SAPIENTA GESTION.



1.6. Adoption et mise en œuvre de la Politique

La Politique est validée par l'organe de direction ou l'organe de surveillance le cas échéant de SAPIENTA GESTION puis est annuellement réévaluée. Les principes de la Politique seront mis à jour en fonction de l'évolution réglementaire. L'organe de direction ou l'organe de surveillance le cas échéant réexamine au moins une fois par an les principes généraux de la Politique. Il doit également approuver toute dérogation ou modification significative apportée ultérieurement à la Politique de rémunération, et examiner et superviser soigneusement ses effets.

L'organe de direction ou l'organe de surveillance le cas échéant s'assure a minima annuellement de la mise en œuvre effective de la Politique. Il est responsable de sa mise en œuvre et la supervise.

Il est chargé :

- de valider la méthode de calcul et le montant global de l'enveloppe de la partie variable à attribuer ;
- de valider les principes à appliquer en matière d'augmentation de salaires, de changement de fonctions et d'attribution de la partie variable ;
- de valider le montant individuel de la partie variable de la rémunération en fonction des objectifs fixés et des critères qualitatifs et quantitatifs à appliquer ;
- de veiller à ce que la rémunération variable ne soit pas le fait d'instruments ou de méthodes qui permettraient de contourner la présente politique de rémunération.

La procédure complète est disponible sur demande ou dans les bureaux du siège social de SAPIENTA GESTION.

Date de mise à jour : 31/10/2023.