



POLITIQUE DE REMUNERATION

*Date : Novembre 2020
Complétée : Juin 2021*

Références réglementaires en matière de politique de rémunération

La Politique de rémunération est établie particulièrement sur la base des documents suivants éléments suivants :

- Directive 2014/91/UE, dite directive OPCVM 5
- Directive 2011/61/UE, dite directive AIFM
- Orientations de l'ESMA relatives aux politiques de rémunération au titre de la directive sur les organismes de placement collectif en valeurs mobilières et aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs
- Le règlement général de l'AMF

Ainsi que l'implémentation des méthodologies ESG développées par CIAM dans la politique de sélection et d'investissement des Fonds.

La politique de rémunération a été mise en place afin d'assurer :

- une gestion saine et efficace du risque et de ne pas encourager une prise de risque excessive ou qui serait incompatible avec les profils de risque des Fonds sous gestion, des documents contractuels et réglementaires de ceux-ci, et de maintenir l'alignement des intérêts des collaborateurs avec ceux des investisseurs
- l'application et le respect des critères extra-financiers tels que définis par la société et de la méthodologie de sélection, d'exclusion, de scoring et de ranking ESG des investissements développée par la Société et son implémentation dans les process de gestion des Fonds et dans la politique d'investissements

Pour rappel, la sélection financière des investissements effectuée par l'équipe d'investissements de la société s'enrichit aussi d'une analyse extra-financière qui repose sur l'inclusion dans le processus d'investissement des questions de Gouvernance, ainsi que des questions Sociales et Environnementales, dont la transparence doit être totale afin d'évaluer au mieux l'ensemble des risques ESG.

L'approche de CIAM en matière d'évaluation des risques et d'engagement se base sur la conviction que les sociétés et les actionnaires ont tous un rôle fondamental à jouer pour la pérennité de la société et celle des marchés financiers.

Nous ne voyons pas l'ESG uniquement comme une notation ni même une pondération mais comme un risque contre lequel il faut se prémunir et un outil pour l'identification d'opportunités. CIAM est une société de gestion active qui œuvre pour l'amélioration des aspects ESG et les prend en compte dans l'évaluation de son fonctionnement et de ses collaborateurs.

CIAM est convaincu que la prise en compte des questions environnementales, sociales et de gouvernance d'entreprise est indispensable à une gestion de qualité et que cette prise en compte doit influencer sur l'investissement, en particulier au niveau de l'analyse de risque afin de promouvoir les intérêts de long terme des investisseurs.

La politique de rémunération est ainsi conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts de la Société de Gestion, des Fonds sous gestion et des investisseurs.

1. Gouvernance des rémunérations

Au sein de la société CIAM, la société réunit formellement, au moins une fois par an un comité réunissant les associés-dirigeants, l'équipe de gestion, le Risk Manager et l'ensemble des personnes concernées en vue d'examiner les principes généraux de la Politique de rémunération, d'approuver le montant de l'enveloppe de l'évolution des rémunérations fixe, de la partie variable et de sa répartition.

La société de gestion invoque le principe de proportionnalité concernant le Comité de Rémunération Conformément à l'exemple cité dans les orientations de l'ESMA, les encours de la société de gestion n'excède pas 1,25 milliard d'euros et n'a pas plus de 50 employés.

Par ailleurs la Politique de Rémunération est conforme aux valeurs et aux orientations ESG de la Société et prend en compte le respect et l'implémentation de la méthodologie ESG développée par la Société.

2. Type de rémunération mise en place

Toute embauche d'un collaborateur doit être validée par les deux associées. L'associée responsable d'un nouveau collaborateur revoit les termes du contrat et notamment sa partie financière.

Le contrat de travail est placé dans le cadre de la convention collective nationale des sociétés financières. Le contrat de travail est proposé par le cabinet d'expertise comptable responsable de la société de gestion, et sa conformité aux textes en vigueur est revue avant signature.

La rémunération du personnel se compose d'un salaire fixe de base défini dans le contrat et éventuellement complété par une rémunération variable. Cette rémunération variable n'a aucun caractère contractuel et est fixée, le cas échéant, à la fin de chaque exercice de la société, en fonction des résultats de la société et des performances du collaborateur évaluées par son responsable. La rémunération variable est versée en numéraire et sans reports.

Le mode de rémunération demeure similaire, d'autant plus que 25% des commissions de performance payées par le fonds sont données à des associations caritatives œuvrant en faveur des

enfants défavorisés, et qu'une part significative des revenus de la société de gestion sont conservés en réserve ou réinvestis dans le développement de son activité.

A noter que la société CIAM a mis en place un dispositif de participation et d'intéressement, versés aux salariés en fonction des résultats ou des performances de l'entreprise.

Les éléments de rémunération sont communiqués à l'auditeur des fonds gérés par la société de gestion, et sont publiés dans le rapport de gestion comme le préconise la directive AIFM.

3. Périmètre du personnel identifié

Conformément à la réglementation en vigueur, la société de gestion a déterminé le personnel qui est considéré comme personnel identifié.

La société dispose d'une équipe de 14 employés couvrant l'ensemble des responsabilités et des fonctions clé pour son activité de gestion :

- Recherche et analyse financière
- Gestion de fonds
- Middle-office et opérations
- Développement quantitatif et informatique
- Contrôle et gestion des risques
- Contrôle opérationnel et conformité
- Développement commercial
- Vente institutionnels & investisseurs qualifiés

4. Principe de proportionnalité

La Société de Gestion CIAM applique le principe de proportionnalité inscrit dans l'Annexe II de la Directive AIFM pour la mise en application pratique de la politique de rémunération.

« Les gestionnaires respectent les principes suivants d'une manière et dans une mesure qui soient adaptées à leur taille et à leur organisation interne ainsi qu'à la nature, à la portée et à la complexité de leurs activités ». Compte-tenu de la taille des Fonds sous gestion, CIAM souhaite s'affranchir des obligations de paiement différé et de paiement en actions de la SICAV, comme prévu au point 27 du chapitre VII « Guidelines on proportionality » du document ESMA.

CIAM applique le principe de proportionnalité notamment au regard des éléments suivants :

- La société ne dispose que d'une douzaine de collaborateurs, dont seulement deux preneurs de risque principaux et deux managers dotés de pouvoir de contrôle et de limitation des risques

- Les processus d'évaluation des collaborateurs s'effectuent tout au long de l'année et sont transparents
- Aucune rémunération variable (ni aucune éventuelle révision de salaire) n'est garantie à l'avance
- Les salaires fixes sont en-rapport avec les pratiques du secteur et conformes avec les sociétés en croissance dans le secteur, et l'éventuelle rémunération annuelle variable des preneurs de risque et des personnes clé est inférieure au montant de leurs salaires fixes
- Les rémunérations variables sont entièrement discrétionnaires et conditionnées à la bonne gestion des Fonds et de la société, et à leur développement sur la durée, ainsi qu'au respect de la politique ESG et des engagements de la société dans ce domaine
- Les collaborateurs doivent adhérer à la méthodologie de gestion et aux processus d'investissement de CIAM, veiller au respect de la politique ESG et des engagements de la société dans ce domaine, et sont incités à éviter les risques
- La société a toujours appliqué, sous la vigilance de son comité de direction et de ses auditeurs, une politique salariale très conservatrice.

5. Revue de la politique et Contrôle de son application

La politique de rémunération est revue annuellement par le RCCI dans l'exercice de sa mission de contrôle, afin de vérifier de la bonne application de la procédure, ainsi que de sa conformité au regard des dispositions légales et réglementaires.

Par ailleurs, lors de la revue de la Politique de Rémunération, la bonne prise en compte des politiques ESG sont vérifiées.