



POLITIQUE DE REMUNERATION

MARS 2021

SOMMAIRE

1.Contexte	3
2.Comité de Rémunération	3
3.Principes généraux	3
A. Une partie fixe	3
B. Une partie variable sous forme de prime	4
C. Un intéressement	4
D. Carried interest pour le personnel identifié	4
4.Carried interest	4
A. Périmètre	4
B. Principes	4
5.Fonctions de contrôle	5
A. Contrôle de 1 ^{er} niveau	5
B. Contrôle de 2 ^{ème} niveau	5
6.Publication	5
A. Publication interne	5
B. Publication externe	5

1. Contexte

La Politique de rémunération est établie conformément aux éléments suivants :

- Dispositions communes adoptées par l'AFG, FRANCE INVEST et l'ASPIM, approuvées par l'AMF en tant que règles professionnelles, relatives aux politiques de rémunération au sein des sociétés de gestion de portefeuille (Cf. Annexe 3)
- Guide sur la rémunération AIFM
- ESMA : Orientations relatives aux politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs
- Charte interne du Comité de Rémunération (CCR) d'123IM
- Article 319 -10 RGAMF et les positions AMF n°2013-11 et 2013-24
- Article 5 du Règlement SFDR Règlement (UE) 2019/2088 du Parlement Européen et du Conseil du 27/11/2019

2. Comité de Rémunération

Le Comité de Rémunération est composé du Directoire et de la Responsable des Ressources Humaines. Il se réunit chaque année afin d'examiner les différents éléments de la Politique de rémunération, de décider du montant de l'enveloppe de l'évolution des rémunérations et de sa répartition.

Cette politique fait l'objet d'une présentation et validation annuelle par les membres du Conseil de Surveillance, comme le prévoit les dispositions communes adoptées par l'AFG, FRANCE INVEST et l'ASPIM sur les politiques de rémunération au sein des sociétés de gestion publié le 23/11/10, Art IV dispositions concernant la gouvernance.

A la suite de la présentation au Directoire et au Conseil de Surveillance, cette politique est communiquée et tenue à disposition des collaborateurs auprès de la Direction des Ressources Humaines.

3. Principes généraux

La rémunération applicable à l'ensemble des collaborateurs comprend :

A. Une partie fixe

Elle est suffisamment importante pour rémunérer le professionnel au regard des obligations de son poste, du niveau de compétences requis, de la responsabilité exercée et de l'expérience acquise.

L'augmentation individuelle est déterminée en fonction de différents paramètres tels que la performance, les compétences, le niveau de salaire actuel, le potentiel du collaborateur, le marché externe et les résultats économiques de l'entreprise.

Attention, l'augmentation de salaire prend en compte la position de chacun dans sa grille de salaire, c'est-à-dire qu'à emploi égal et performance égale, un salarié qui se situe en bas de la fourchette salariale est susceptible de recevoir une augmentation supérieure en pourcentage à celui qui se situe en haut de la fourchette.

B. Une partie variable sous forme de prime

Elle vise à reconnaître la performance individuelle et le niveau d'implication des collaborateurs. Il convient de noter que pour tous les salariés, cette rémunération variable n'est pas liée à la performance des fonds, n'encourageant pas une prise de risque incompatible avec les profils de risques, le règlement ou les documents constitutifs des FIA gérés par 123Investment Managers. Les primes concernent l'ensemble des collaborateurs et sont un moyen de rétribuer l'atteinte d'objectifs ou de missions confiées. Elles s'ajoutent au salaire de base.

Les objectifs sont fonction des missions mentionnées dans le contrat de travail pour un nouvel arrivant, et dans le compte rendu d'entretien annuel de l'année n-1 pour les autres collaborateurs. La prime de base est différente en fonction des équipes et de l'apport à créer de la valeur pour l'entreprise, elle prend en compte également le respect de la réglementation en vigueur ainsi que des politiques et procédures internes applicables en matière de conformité et de gestion des risques. Ainsi les collaborateurs de 123Investment Managers peuvent prétendre à une prime discrétionnaire.

A ce stade, la politique de rémunération d'123 Investment Managers 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 lors de la prochaine campagne de fixation des objectifs annuels.

Pour les preneurs de risque au sens de la directive AIFM identifiés au sein d'123Investment Managers comme étant les directeurs membres du comité d'investissement, les commerciaux, le DAF, la Responsable marketing, la Responsable RH et la RCCI, la prime ne peut excéder 100k€ qui ne sera pas étalée dans le temps conformément au programme d'activité AIFM et au principe de proportionnalité validé lors de l'agrément AIFM obtenu en 2013 qui est toujours d'actualité.

C. Un intéressement

D. Carried interest pour le personnel identifié

4.Carried interest

A. Périmètre

Le Directoire établi une table de carried interest mentionnant les personnes pouvant y prétendre. Un an de présence est requis. Cette dernière est revue tous les ans et diffusée aux personnes concernées au plus tard le 31/03 de l'année N. Elle est valable pour l'année en cours. Un vesting est appliqué en cas de départ volontaire.

B. Principes

Ainsi, les bénéficiaires du carried interest peuvent percevoir une rétribution liée à la surperformance des fonds réalisée conformément aux dispositions prévues dans le prospectus du FIA. De manière classique, il est versé aux salariés lorsque tous les clients ont été payés et que le hurdle a été atteint.

Afin d'interdire tout mode de rémunération susceptible de créer des risques effectifs pour la société de gestion, les décisions d'investissement au sein 123Investment Managers sont prises de manière collégiale en Comité d'Investissement et non à la seule initiative des directeurs d'investissement ou chargés d'affaires.

5.Fonctions de contrôle

A. Contrôle de 1^{er} niveau

La RRH assure, avec les membres du Directoire et le Conseil de Surveillance ce contrôle.

Un contrôle à postériori des décisions prises en Comité de rémunération fait l'objet d'une formalisation par la RRH qui est transmise à la RCCI.

B. Contrôle de 2^{ème} niveau

Dans le cadre du contrôle de 2^{ème} niveau, la RCCI a un rôle actif dans la surveillance continue et l'examen de la Politique de rémunération. Elle s'assure que la Politique de rémunération est revue annuellement. Elle veille à ce que la Société de Gestion se conforme aux exigences du Règlement général de l'AMF relatifs à la rémunération.

6.Publication

A. Publication interne

La Politique de rémunération est tenue dans son intégralité à disposition de l'ensemble des collaborateurs au sein de notre réseau.

B. Publication externe

Une version synthétique de la Politique de rémunération est disponible sur le site internet de 123IM : www.123-im.com.